

**POLÍTICA DE GESTIÓN
Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**



**INSTITUTO NACIONAL
DE DESARROLLO
RURAL Y DE LA TIERRA**

Segunda Versión

2021

INTRODUCCIÓN:

El funcionamiento eficaz, eficiente y transparente de los Organismos y Entidades del Estado (OEE), que tienen como misión satisfacer necesidades de la ciudadanía paraguaya, se basa en gran medida en las personas que las conforman.

Un funcionariado con capacidades, formación y competencias congruentes con los puestos que ocupan y cargos que desempeñan, con perfiles alineados a un marco ético y buenos sistemas de gestión y control, son pilares que sostienen una administración orientada a cumplir los objetivos del Estado paraguayo.

El empleo público debe lograr ser atractivo, motivador y vocacional, debe propiciar condiciones favorables para construir un sector que logre satisfacer las necesidades de los ciudadanos y contribuya a incrementar la confianza en el Estado

La formulación de políticas de gestión y desarrollo del talento humano, hace parte del Sistema de Control Interno, que unido al código de ética, fortalecen la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades internas y externas de nuestra organización y nos prepara para enfrentarnos a un entorno cambiante y complejo con mayor competencia para cumplir la misión institucional.

La Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano ratifica el compromiso del Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra con el mejoramiento continuo, con base en el fortalecimiento de su talento humano, el proceso constante de fortalecimiento de las condiciones de bienestar, de mejoras en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional.

El éxito de la Institución depende del quehacer de sus funcionarios. La definición de políticas claras y dinámicas, es condición necesaria para el desarrollo Institucional.

OBJETIVO GENERAL

La Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT) tiene por objetivo proveer y mantener el Talento Humano competente requerido para cada uno de los procesos institucionales .

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar los lineamientos para ejercer una adecuada gestión y desarrollo del talento humano.
- "□ Planificar las necesidades y perfiles de los talentos humanos requeridos por la Institución.
- Garantizar la incorporación de personas que reúnan las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de un cargo y sus funciones.
- Fortalecer las capacidades y competencias del talento humano a través de la formación y capacitación.
- Promover una justa y equitativa remuneración de los funcionarios
- Estimular y apoyar el desarrollo profesional y personal de los funcionarios, a fin de fortalecer su compromiso con la institución y sus beneficiarios.□
- Promover un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y que sea justo y equitativo en el tratamiento del talento humano
- Promover condiciones de trabajo dignas y justas para los funcionarios.
- Brindar condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado desempeño laboral de los funcionarios

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se aplica a todos los servidores públicos que prestan servicios en el Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT).

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se basa en los siguientes principios:

- **Igualdad:** toda persona que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tendrá la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.
- **Imparcialidad:** se otorgará el mismo trato a toda persona, en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- **Transparencia:** todos los procesos ejecutados para la Gestión y Desarrollo del Talento Humano Institucional, así como sus condiciones y requisitos deberán ser ampliamente difundidos.
- **Economía:** al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.
- **Integridad:** procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera recta e intachable.
- **Eficiencia y Eficacia:** al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo

POLÍTICA GENERAL

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra vinculará a los más capaces, idóneos y comprometidos servidores públicos para la institución, así también promover el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, a través de un proceso de gestión y desarrollo de talento humano basado en la igualdad, la imparcialidad, la integridad, la transparencia, la economía, la eficiencia y la eficacia.

PLANEACIÓN

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra planeará anualmente su necesidad cuantitativa y cualitativa de talento humano que requiere la entidad para su debido y eficiente funcionamiento, así como las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios, a través de diagnósticos y/o evaluaciones objetivas.

De igual forma, se gestionará la medición del desempeño laboral individual y por dependencia, como mecanismo para evaluar la contribución de los funcionarios a los objetivos institucionales.

SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra desarrollará procesos de selección a través de concursos internos y externos, ajustados a las disposiciones legales y reglamentaciones vigentes, que garanticen la confiabilidad, la imparcialidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, de manera a incorporar, en base a los méritos, a servidores públicos competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución.

En todos los casos, se deberá priorizar la promoción de funcionarios de carrera, a través de concursos internos, en primera instancia; y luego de concursos externos, en caso de que la vacancia subsista.

INDUCCIÓN

Con el fin de promover la excelencia de los Talentos Humanos y facilitar el proceso de adaptación e integración del nuevo personal, el INDERT desarrollará un proceso de inducción que guíe la incorporación al puesto y asegure el compromiso con la Misión, la Visión y los Objetivos Institucionales

REINDUCCIÓN

Con el fin de permitir la integración a los cambios institucionales que afecten al Servidor Público, fortalecer su sentido de permanencia y mejorar la calidad en el servicio, el INDERT reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten a la Institución, a los cargos y a la cultura de la entidad

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra promoverá y facilitará el proceso de capacitación y formación a través de planes anuales, que permita el desarrollo continuo e integral del talento humano, con el fin de lograr un equipo de servidores públicos cada vez más eficientes y competente para el logro de la Misión Institucional.

La formación y capacitación del Talento Humano, se establecerá en el Plan Anual de Formación y Capacitación, que será aprobado por la Máxima Autoridad y ejecutado por la dependencia encargada de la Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Las acciones de formación y capacitación deberán ser reglamentadas y orientadas a todos los servidores de la Institución, sin discriminación alguna, pero con énfasis en la formación de competencias de interés estratégico para la concreción de la misión institucional y en aquellas áreas o procesos cuyo nivel de riesgo sea elevado, acorde el análisis y evaluación de riesgos realizado por la institución.

COMPENSACIÓN

En Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra, desarrollará un proceso de compensación salarial que tenga en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias del cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en los tiempos previstos, con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos.



POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

COMPENSACIÓN

En Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra, desarrollará un proceso de compensación salarial que tenga en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias del cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en los tiempos previstos, con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos.

Se promoverá la equiparación salarial para cargos de la misma jerarquía, así como los concursos internos ajustados a las disposiciones legales y reglamentaciones vigentes, para las recategorizaciones salariales.

BIENESTAR SOCIAL

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra, promoverá la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias, a través de un proceso de bienestar y seguridad laboral que desarrolle programas de asistencia social, psicológica, consejería, actividades deportivas y recreativas, actividades culturales y/o de índole similar

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra, evaluará y calificará anualmente, mediante evaluaciones justas, equitativas, transparentes oportunas, el rendimiento y desempeño de sus servidores públicos a partir de los objetivos fijados y concretados en los planes institucionales, así como las competencias y actitudes demostradas por cada servidor en el ejercicio de sus funciones, buscando el desarrollo y la mejora continua del talento humano.

DESVINCULACIÓN

El Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra ejecutará la desvinculación laboral de sus servidores con total apego a las disposiciones legales y reglamentaciones vigentes que rigen para la jubilación, renunciaciones, despidos, cesantías, programas de retiro voluntario y/o cualquier otro procedimiento habilitado por ley.

Para las desvinculaciones que no fueran por renunciaciones, jubilación o programas de retiro voluntario, la Máxima Autoridad deberá analizar escenarios de futuras demandas laborales, precautelando los intereses y el patrimonio institucional.



POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA | RESOLUCIÓN P. | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O MODIFICACIÓN |
|---------|------------|---------------|--|
| 01 | 23/05/2016 | 1381/16 | Primera Versión: Políticas de Talento Humano del INDERT |
| 02 | 18/08/2021 | 2316/21 | Segunda Versión: Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del INDERT |

| | |
|--|--|
| ELABORADO POR: Lic. Angelina Mendoza Directora General del MECIP | FECHA: 17/08/2021 |
| APROBADO POR: Mag. Abog. Gail Gina González Yaluff Presidenta del INDERT | FECHA: 18/08/2021 RESOLUCIÓN P. N°2316/2021 |