



Municipalidad de Santa Rita

Intendencia Municipal - R.U.C.: 80024078-2

(0673) 220 470
(0673) 220 043
www.santarita.gov.py
intendencia@santarita.gov.py
Avda. De Los Pioneros
e/ Adela Speratti

RESOLUCIÓN N° 1521/2.024 I.M.

“POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO, DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA RITA, DENTRO DEL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA MUNICIPALIDAD DE SANTA RITA – NRM 2015”.

SANTA RITA, 06 de noviembre de 2.024.-

VISTO: LA RESOLUCIÓN IM N° 1418/19 DE FECHA 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA MUNICIPALIDAD DE SANTA RITA – NRM 2015, y;

CONSIDERANDO: Que, es necesario establecer un Conjunto de Políticas, que regulen los requisitos, los procesos y los procedimientos sobre la gestión, el desarrollo y desempeño de los funcionarios de La Municipalidad de Santa Rita, que, La Ley N° 3966/10 ORGÁNICA MUNICIPAL; Art. 51 señala: En materia de Administración General, es competencia de la Intendencia: inc. d) Compete al Intendente Municipal establecer y reglamentar la Organización de las reparticiones a su cargo, conforme a las necesidades y posibilidades económicas de la Municipalidad, *por tanto*;

EL INTENDENTE MUNICIPAL DEL DISTRITO DE SANTA RITA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR Y DISPONER la implementación de las Políticas del Talentos Humano de la Municipalidad de Santa Rita descritos en el anexo a la presente resolución.

Art. 2°.- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar.-

**DIOSNEL
SOSA
GOMEZ**
Firmado digitalmente
por DIOSNEL SOSA
GOMEZ
Fecha: 2024.11.06
13:30:09 -03'00'

Secretario General

**EDGAR
FRANCISCO
TORRES
ARGUELLO**
Firmado digitalmente
por EDGAR
FRANCISCO TORRES
ARGUELLO
Fecha: 2024.11.06
13:29:54 -03'00'

Intendente Municipal



POLITICA DE TALENTO HUMANO /CODIGO: PTH-DTH-1			
Creación: 15 /12 /19	Modf/Rev: Noviembre 2024	Actualizacion:Res.1.521/2024	VER:3.0

ANEXO

POLITICAS DE TALENTO HUMANO

La Norma de Requisitos Mínimos, que define el compromiso de la institución pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del funcionario público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la institución, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los funcionarios públicos, tal como lo mandan las normas vigentes.

La ejecución de las políticas de Desarrollo del Talento Humano habilitan a los funcionarios para generar los resultados esperados en procura del logro de la misión de la institución. Fundamenta la comprensión de lo que se quiere de ellos, promoviendo el desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades en función de los procesos de cambio cultural y el mejoramiento continuo que se espera de la institución.

Se materializa en políticas de gestión humana, expedidas por la máxima autoridad administrativa y que son cumplidas por su equipo directivo.

OBJETIVOS

- Establecer de forma consensuada y participativa con los funcionarios de todos los niveles, los referentes éticos orientadores del accionar administrativo de la institución.
- Definir normas internas, políticas, mecanismos equitativos y transparentes de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro de los funcionarios.
- Propender porque la máxima autoridad de la institución, valore y oriente la entidad hacia el servicio público y el cumplimiento de su responsabilidad social, y defina las políticas de relación y cumplimiento de la institución con sus diferentes grupos de interés, en especial, con la sociedad.

VALORES EN DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

1. Eficiencia

Somos capaces de lograr los objetivos establecidos con el menor uso posible de recursos. En el contexto de las políticas de talento humano, esto implica optimizar el tiempo, el dinero y los esfuerzos en la gestión del personal, asegurando que cada actividad contribuya al logro de los fines organizacionales sin desperdiciar recursos.

Aplicación específica

Establecer Procesos Estandarizados: Implementar procedimientos claros y documentados para la contratación, inducción y capacitación del personal, que minimicen tiempos y recursos.

Evaluaciones Periódicas de Desempeño: Realizar evaluaciones regulares del desempeño de los empleados para identificar oportunidades de mejora y optimizar la asignación de tareas.

2. Economía

Administramos prudentemente los recursos, buscando gastos justificados y evitando el despilfarro. En las políticas de talento humano, esto incluye la implementación de procesos que reduzcan costos innecesarios en la contratación, capacitación y retención de personal, asegurando que cada inversión en recursos humanos aporte un valor tangible a la organización.



Aplicación específica

Revisión de Presupuestos: Realizar auditorías anuales de los gastos en recursos humanos para identificar áreas de ahorro y mejorar la asignación de recursos.

Priorizar Capacitación Interna: Fomentar el desarrollo de competencias a través de capacitaciones internas, evitando costos de formación externa innecesarios

3. Transparencia

Somos claros y aperturistas en la gestión de recursos humanos. Esto significa que todos los procesos, desde la contratación hasta las evaluaciones de desempeño, deben ser comunicados de manera clara y accesible. La transparencia fomenta la confianza y la credibilidad entre los funcionarios y la administración, asegurando que las decisiones sean comprensibles y justas.

Aplicación específica

Publicar Políticas de Recursos Humanos: Asegurarse de que todas las políticas y procedimientos estén disponibles y accesibles para todos los empleados, preferentemente en un portal interno.

Canales de Comunicación Abiertos: Establecer mecanismos para que los empleados puedan expresar inquietudes o sugerencias sobre las políticas de talento humano, asegurando que se tomen en cuenta.

4. Eficacia

Tenemos la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos. En el ámbito de las políticas de talento humano, esto implica que las acciones y decisiones tomadas deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de la organización, garantizando que el personal esté capacitado y motivado para cumplir con su misión y visión.

Aplicación específica

Definir KPIs Claros: Establecer indicadores clave de rendimiento (KPI) que alineen el desempeño del personal con los objetivos estratégicos de la organización.

Programas de Reconocimiento: Implementar programas de reconocimiento y recompensas para los empleados que logren resultados sobresalientes, incentivando así el cumplimiento de objetivos.

5. Igualdad

Aseguramos que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa, sin discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal. Las políticas de talento humano deben promover un ambiente inclusivo donde todas las voces sean escuchadas y valoradas.

Aplicación específica

Entrenamientos en Diversidad: Ofrecer capacitaciones sobre diversidad e inclusión para todos los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.

Políticas de No Discriminación: Establecer y comunicar claramente políticas que prohíban la discriminación en el lugar de trabajo, asegurando que haya procedimientos para reportar y manejar quejas.

6. Integridad

Implementamos la ética y la responsabilidad en todas las acciones y decisiones dentro de la organización. En las políticas de talento humano, esto implica que todos los empleados y directivos actúen de manera ética, promoviendo un ambiente laboral donde prevalezcan los valores morales y el respeto mutuo. La integridad es fundamental para construir una cultura organizacional sólida y confiable.

Aplicación específica

Códigos de Ética y Conducta: Desarrollar y difundir un código de ética que establezca expectativas claras de comportamiento para todos los empleados, con mecanismos para reportar violaciones.

Capacitación en Ética Profesional: Implementar programas de capacitación sobre ética profesional y responsabilidad social, reforzando la importancia de la integridad en todas las acciones laborales.

- Sub Sistemas de Talento Humano





Municipalidad de Santa Rita

Intendencia Municipal - R.U.C.: 80024078-2

(0673) 220 470
(0673) 220 043
www.santarita.gov.py
intendencia@santarita.gov.py
Avda. De Los Pioneros
e/ Adela Speratti

OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Contar con funcionarios municipales íntegros, competentes, motivados y comprometidos con el logro de los objetivos institucionales.	La Municipalidad de Santa Rita desarrollará un proceso sistémico de gestión del talento humano.	La Municipalidad de Santa Rita, desarrollará un proceso sistémico de gestión del talento humano, que permita contar con funcionarios Capacitados, competentes, motivados y comprometidos con el logro de los objetivos de esta administración
La Municipalidad de Santa Rita, con el fin de lograr un gerenciamiento integral del talento humano de la entidad	Desarrollará planes que abarquen las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus servidores públicos.	La Municipalidad de Santa Rita con el fin de lograr un gerenciamiento integral del talento humano de la institución, desarrollará planes que abarquen las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus funcionarios.
Con el fin de incorporar a funcionarios altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución	La Municipalidad de Santa Rita desarrollará procesos de selección que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades	La Municipalidad de Santa Rita desarrollará procesos de selección que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución

Un **Sub Sistema** es un sistema que es parte de otro sistema mayor y que están interrelacionados entre sí.

- **Planeación:** La Municipalidad de Santa Rita, con el fin de lograr un gerenciamiento integral del talento humano, desarrollará planes que abarquen las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus servidores públicos. Responsable de la ejecución de las tareas, la Dirección de Recursos Humanos y equipo técnico.
- **Selección:** La Municipalidad de Santa Rita, desarrollará procesos de selección que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a funcionarios altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Recursos Humanos y equipo técnico.
- **Inducción:** Con el fin de orientar al nuevo funcionario en la comprensión de la cultura organizacional, las características del servicio municipal y de su cargo, así como para asegurar su compromiso con la misión y los objetivos institucionales, la Municipalidad de Santa Rita desarrollará con todo nuevo funcionario municipal un proceso de integración de éste a la cultura institucional y a su cargo en la entidad, poniendo en marcha acciones para su inducción. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Recursos Humanos y equipo técnico.
- **Re inducción:** La Municipalidad de Santa Rita establecerá un programa integral de re-inducción, dirigido a los funcionarios afectados por rotaciones, traslados, categorizaciones, con el fin de asegurar su compromiso permanente con los objetivos institucionales y fortalecer su enfoque hacia la mejora continua. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Recursos Humanos y equipo técnico.





Municipalidad de Santa Rita

Intendencia Municipal - R.U.C.: 80024078-2

(0673) 220 470
(0673) 220 043
www.santarita.gov.py
intendencia@santarita.gov.py
Avda. De Los Pioneros
e/ Adela Speratti

- **Capacitación:** La Municipalidad de Santa Rita, define a la capacitación como un factor estratégico de desarrollo personal y Profesional de los funcionarios municipales, y para ello implementará programas con el fin de fortalecer los servicios en los cargos definidos en la estructura organizacional. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Recursos Humanos y equipo técnico.
- **Compensación:** La Municipalidad de Santa Rita tiene previsto una justa y equitativa remuneración de su talento humano, para lo cual estudiara los perfiles, la formación, la experiencia, el desempeño y las responsabilidades asignadas a cada uno, para determinar los niveles de remuneración e incentivos de sus funcionarios de conformidad a los créditos presupuestarios con que la institución cuente en el ejercicio fiscal que corresponda. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección de Recursos Humanos y el equipo técnico respectivamente.
- **Bienestar Laboral/Social:** Con el fin de elevar la Satisfacción del funcionariado, La Municipalidad de Santa Rita, implementara programas que favorezcan el desarrollo integral del mismo, como así también el mejoramiento de su nivel de vida y como la de su de su familia. Responsable de la ejecución de las tareas es la Intendencia Municipal, Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección de Recursos Humanos y el equipo técnico respectivamente.
- **Evaluación del Desempeño:** La Municipalidad de Santa Rita, establecerá un sistema de evaluación del desempeño por competencias, basado en criterios claros, objetivos y transparentes, con el fin de mejorar el desarrollo personal, y elevar el nivel de rendimiento del servidor público en la Institución. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Recursos Humanos.
- **Planes de Retiro:** La Municipalidad de Santa Rita, desarrollara planes de retiro de los funcionarios municipales, que por jubilación y otros motivos salgan de la Institución, priorizando el bienestar integral del ser humano. Responsable de la ejecución de las tareas es la Dirección de Recursos Humanos.

Las Políticas de Talento Humano tendrán una vigencia de un año, a partir de la presente resolución, y la misma deberá ser revisada y actualizada, antes de entrar en vigencia nuevamente.

El alcance de las Políticas de Talento Humano será a todos los funcionarios nombrados y contratados por la Municipalidad de Santa Rita, desde el Intendente Municipal hasta el último funcionario de la Municipalidad de Santa Rita.

Los responsables del cumplimiento de las Políticas de Talento Humano, serán, en primer lugar el Intendente Municipal, la Dirección de Talento Humano, que además se encargarán de la revisión periódica de dichas políticas y de su revisión anual, conforme al párrafo anterior.

Elaboró: Dirección de Talento Humano Nombre: Alcides Araujo V. Noviembre 2024	Revisó: Dirección de Planificación Nombre: Cristina Sánchez Noviembre 2024	Aprobó: Edgar F. Torres-A. Máxima Autoridad: Intendente Municipal
--	---	---



MUNICIPALIDAD DE SANTA RITA
Lic. Cristina Sanchez
Dirección de Planificación



Alcides Araujo
DIRECTOR TT.HH
MUNICIPALIDAD DE SANTA RITA

4 de 4

