



MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE FERNANDO DE LA MORA

RESOLUCION I.M.F.M. N° 1537 /2018

**POR LA QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
PARA LA MUNICIPALIDAD DE FERNANDO DE LA MORA**

Fernando de la Mora, / de junio de 2018

VISTA: La necesidad de optimizar el Sistema de Control Interno del Municipio, para acrecentar el compromiso de mejora continua asumido por la Intendencia, y lo establecido la Resolución de la Contraloría General de la República N° 377 del 13 de mayo de 2016, por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – Mecip 2015, y.-----

CONSIDERANDO:

QUE, el desarrollo de las personas que son parte del funcionariado municipal, es de interés prioritario de las autoridades institucionales, por lo que corresponde estructurar los procesos que serán ejecutados por la Dirección de Recursos Humanos para contar con personal con creciente sentido de pertenencia y al to nivel de competencia.-----

QUE, la función social del Estado se halla enmarcada en la Constitución Nacional que en su parte I De las Declaraciones Fundamentales, de los derechos, de los deberes y de las garantías, particularmente en el Artículo 1.- De la forma del Estado y de Gobierno señala “La República del Paraguay es para siempre libre e independiente. Se constituye en Estado social de derecho, unitario, indivisible, y descentralizado en la forma que establecen esta Constitución y las leyes. La República del Paraguay adopta para su gobierno la democracia representativa, participativa y pluralista, fundada en el reconocimiento de la dignidad humana” y conforme a lo establecido en la Norma de Requisito es función primordial debe ser fundamento de la gestión.-----

QUE, Artículo 60 de la Ley 1535/99 De Administración Financiera con relación al Control interno, señala que “...está conformado por los instrumentos, mecanismos y técnicas de control, que serán establecidos en la reglamentación pertinente...”-----

QUE, la Municipalidad de Fernando de la Mora se apega al cumplimiento de las normas legales y lineamientos de control interno dispuesto por el Organismo Superior de Control, por lo que se hace necesario, dar cumplimiento a la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno Mecip 2015 estableciendo la Política de Desarrollo de Talento Humano a las exigencias mínimas establecidas en la resolución de la Contraloría General de la República.-----

QUE, la Municipalidad es un órgano de gobierno local que posee **AUTONOMÍA** política, administrativa y normativa dentro de su competencia y territorio, conforme se halla expresamente establecida en el artículo 166 de la Constitución Nacional, en concordancia plena con el artículo 5° de la Ley 3966/2010 “**ORGÁNICA MUNICIPAL**”.-----

QUE, según lo prescribe el artículo 51, inc. “b” de la Ley Orgánica Municipal vigente, es atribución del Intendente Municipal reglamentar las ordenanzas municipales; así como también es menester de la misma establecer y reglamentar la organización de las reparticiones a su cargo, conforme a las necesidades y posibilidades económicas de la Municipalidad y dirigir, coordinar y supervisar el funcionamiento de las distintas unidades administrativas.-----

QUE, el presente acto administrativo, se halla debidamente fundado en el Principio de Legalidad, que rige en materia administrativa, es decir, que la actuación pública se halla autorizada expresamente en las leyes vigentes que integran el derecho positivo. -----

Por tanto, y en uso de sus atribuciones legales:-----



Elso Gustavo Núñez Vera
Secretario General



A 22 3
Lic. Alcides Riveros Candia
Intendente Municipal



MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE FERNANDO DE LA MORA

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE FERNANDO DE LA MORA

RESUELVE:

Art. 1) ESTABLECER la política de desarrollo del Talento Humano del personal Municipal en cumplimiento a lo establecido por la norma de requisitos mínimos para sistemas de control interno Mecip 2015, asumiendo el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios, requeridas para el cumplimiento de los propósitos de la institución, a través de los siguientes procesos:-----

- a) **Proceso de Selección:** Garantizar el ingreso de nuevos funcionarios que pertenecerán al plantel del personal municipal que cuenten con idoneidad, honestidad y actitud necesaria para enfocarse en las necesidades de los contribuyentes, a través de concursos públicos de méritos transparentes, acorde a las necesidades institucionales y a los perfiles de cargo existentes. -----
- b) **Proceso de Inducción:** Brindar la información necesaria al nuevo servidor público que se incorpora al plantel del personal municipal, a través de la ejecución un proceso de inducción que lo oriente sobre la naturaleza legal de la Municipalidad, los aspectos principales del Plan de Desarrollo Sustentable, normas y reglamentos que afectarán los procesos y actividades que ejecutarán, y los principales aspectos de la cultura municipal.-----
- c) **Proceso de Reinducción:** Identificar a los funcionarios municipales que se incorporaron a la institución, sin haber participado del programa de inducción, y disponer que sean parte del mismo para comprender con precisión la naturaleza legal del municipio, y las informaciones que requieren para ejecutar de manera óptima los procesos y actividades que ejecutan.-----
- d) **Proceso de Formación:** Identificar y promover el desarrollo de las actitudes requeridas por el personal municipal para la ejecución de sus procesos y actividades, enfocado en la formación en las dimensiones creativa para la innovación constante de los servicios municipales, la mejora de las habilidades comunicativas, el desarrollo del espíritu crítica para la mejora continua, y emocional para un buen clima laboral.-----
- e) **Proceso de Capacitación:** Promover el desarrollo del personal municipal a través de la formación continua, gestionando los planes de capacitación conforme a los perfiles de los puestos de trabajo, definiendo las necesidades de recursos y las fuentes de financiamiento o convenios necesarios para su desarrollo.-----
- f) **Proceso de Evaluación de Desempeño:** Evaluar periódicamente si el desempeño del personal municipal se ajusta a lo requerido por los perfiles de los cargos y puestos de trabajo, desde la perspectiva de los conocimientos, habilidades, actitudes e idoneidad de los funcionarios. -----
- g) **Proceso de Compensación:** Establecer mecanismo de incentivos monetarios y no monetarios para brindar al personal municipal el reconocimiento adecuado conforme a los logros alcanzados. -----
- h) **Proceso de Bienestar Social:** Gestionar los recursos necesarios y las fuentes de financiamiento para brindar progresivamente al personal municipal los medios que los ayuden a mejorar sus condiciones sociales, conforme a lo permitido en las normas legales del sector público, tales como ayuda escolar, seguro médico, ayuda alimenticia, entre otros.-----
- i) **Proceso de Desvinculación:** Diseñar e implementar programas de desvinculación para el personal que dejará de pertenecer al plantel, en los casos de desvinculación o acceso a mejores oportunidades de desarrollo, dando reconocimiento por la labor brindada al municipio. -----

ADOPTAR como valores y principios para la gestión del Talento Humano del municipio los siguientes:



Celso Gustavo Núñez Vera
Secretario General



Lic. Andrés Riveros Candia
Intendente Municipal



MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE FERNANDO DE LA MORA

- a) Igualdad, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.-----
- b) Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.-----
- c) Economía, al utilizar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.-
- d) 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. -----
- e) Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.-----

Art. 3) DESIGNAR a la Dirección de Recursos Humanos la revisión anual de la pertinencia de la presente política procediendo a gestionar los ajustes si corresponde.-----

Art. 4) COMUNICAR a quienes corresponda y, cumplido, archivar.-----

Abog. **CELSO GUSTAVO NÚÑEZ VERA**
Secretario General



Lic. **ALCIDES RAMÓN RIVEROS CANDIA**
Intendente Municipal



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAYANA

[Faint, illegible text, likely a letter or official document]

