

25/8/2020

 TETÃ REKUÁI
 GOBIERNO NACIONAL

*Paraguay
de la gente*

MECIP
2015

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Aprobado por Resolución DGM N° 395 del 25 de agosto de 2020

Políticas de Gestión del Talento Humano de la Dirección General de Migraciones

Presentación

La Dirección General de Migraciones en el marco de su competencia promueve la Política de Talento Humano como instrumento para modernizar las prácticas dentro de la estructura organizacional, transparentar la gestión y brindar servicios eficientes, con un enfoque integral de calidad del servidor público competente y comprometido con la Misión Institucional, garantizando los procesos de incorporación, permanencia y desvinculación de los mismos.

Los fundamentos de la Política de gestión de personas son la autorregulación y el autocontrol como principios del control interno que orientan las estrategias y promueven el desarrollo de las personas asegurando mayores conocimientos, habilidades y capacidades en función de los procesos de cambio cultural y el mejoramiento continuo.

La Política de Talento Humano desarrollada por las autoridades para alcanzar el Ambiente de Control idóneo se basa en principios y valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, integridad y transparencia.

Objetivos

- ❖ Definir la política de dotación de personal suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, desarrollando la estrategia para satisfacer la misma según los lineamientos establecidos en las leyes vigentes.
- ❖ Garantizar el proceso de incorporación a la Institución de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desarrollo adecuado de las tareas requeridas y que las mismas se integren y vinculen favorablemente a la cultura organizacional.
- ❖ Estimular el crecimiento profesional de las personas y potenciar actitudes, habilidades, competencias y conductas que promuevan su desempeño eficiente y eficaz al interior de la Institución.
- ❖ Reforzar los procesos de desarrollo integral de las personas a fin de contar con servidores públicos comprometidos con su labor y con el país.
- ❖ Promover una justa y equitativa remuneración para el personal.
- ❖ Promover un contexto Institucional digno, justo, equitativo y que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, propiciando el cumplimiento de las obligaciones mutuas.
- ❖ Reconocer y valorar el aporte del servidor público a la Institución y acompañar o encaminar al mismo en los escenarios post-laborales brindando información clara y oportuna.

POLÍTICA GENERAL

Con el fin de cumplir con su objetivo institucional, la Dirección General de Migraciones desarrollará e implementará un Sistema Integral de Gestión del Talento Humano que garantice contar con un equipo humano conformado por servidores públicos íntegros, competentes, motivados y comprometidos con la ética de la Entidad que abarca los ámbitos desde la fase de planeación, ingreso, permanencia y hasta la fase del retiro.

Planificación:

Con el fin de cumplir con la Política General y garantizar la eficiencia y eficacia del proceso de dotación de personal suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible la Dirección

General de Migraciones desarrollará anualmente un Plan de Gestión de Personas alineado al Plan Estratégico Institucional, que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de gestión por procesos, la naturaleza de los cargos de la institución en sus dependencias y los recursos financieros disponibles. Dentro de la planeación será incorporado el proceso comunicacional que abarque todas las fases del sistema integral de Gestión de Talento Humano a fin de garantizar la transparencia en el manejo y acceso a la información.

Organización del Empleo:

El diseño adecuado de los puestos y perfiles constituye una prioridad para la correcta gestión de los procesos de incorporación de las personas dentro de la DGM, posibilitando una orientación clara con respecto a lo que el personal público debe demostrar como comportamiento competente en el desempeño del trabajo diario que exige el puesto; por lo cual se fomentará el diseño de un Manual descriptivo de responsabilidades de los Puestos de Trabajo y de Perfiles de Competencias con el fin de que las obligaciones inherentes a un determinado puesto sirvan de base para el reclutamiento, entrenamiento y evaluación de la labor realizada.

EN LA FASE DE VINCULACIÓN

•**Selección:** a los efectos de garantizar la incorporación a la Institución de servidores públicos altamente competentes para desempeñar las funciones, la Dirección General de Migraciones promoverá procesos de selección mediante concursos internos y externos, conforme a las normativas vigentes y que los mismos sean organizados, transparentes, con criterios técnicos y enfocados en el mérito.

•**Inducción:** con el propósito de garantizar la integración y vinculación efectiva de nuevos servidores públicos a la institución, la Dirección General de Migraciones desarrollará un subproceso integral, oportuno y eficaz de inducción, que abarque aspectos administrativos, cultura institucional, presentación al plantel del personal en su área, misión, visión, valores, objetivos y normativas que rigen a la institución, las relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con todas las demás dependencias, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

•**Reinducción:** Con el fin de reorientar y reforzar la integración de los servidores públicos en las innovaciones de la Entidad o a los afectados por cambios en su puesto de trabajo, en la estructura organizacional o reforma de la estructura general del Estado, la DGM implementará un proceso de reinducción oportuno, integral y eficaz que asegure la transferencia de conocimientos y el compromiso permanente con las políticas, planes y objetivos de la Institución.

•**Capacitación y Formación:** La DGM incentivará el desarrollo continuo, participativo e integral de su personal, a través de la planificación, diagnóstico de necesidades y ejecución de un plan de capacitación que integre las necesidades de los servidores con los de la institución, potenciando el desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el incremento de la eficiencia organizacional. Además, posibilitará el conocimiento y entendimiento relacionados con los aspectos propios del desarrollo individual de las personas que propicien el autocontrol.

•**Evaluación de desempeño:** Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del sector público, la DGM implementará y aplicará sistemáticamente un subproceso de evaluación de desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y compromisos de los funcionarios de todos los niveles de la institución, que permita el reconocimiento del esfuerzo y los planes de mejora continua.

•**Compensación:** Con el propósito de garantizar la adecuada y equitativa remuneración, la Institución desarrollará un sistema conjunto de retribuciones monetarias y no monetarias como contraprestación a la contribución de los servidores públicos en relación al mérito que estos logran y que permitan estimular el rendimiento individual y de grupo a través del desempeño exitoso y acorde a las expectativas de la institución.

•**Bienestar Social:** La DGM garantizará procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Con este fin, desarrollará e implementará un Plan de Salud, Bienestar y Seguridad Laboral.

EN LA FASE DE RETIRO

•**Retiro:** Con el propósito de reconocer y valorar el aporte del servidor público la Dirección General de Migraciones implementará un Plan de Retiro, el cual permitirá definir los procedimientos adecuados dirigidos a acompañar y apoyar durante el proceso de su jubilación ordinaria, extraordinaria o retiro voluntario.