



GOBERNACIÓN DEL DÉCIMO DEPARTAMENTO ALTO PARANÁ
 MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
 COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO



COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
 ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
 Nº: 18

POLÍTICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Ley 1626, Art. 15; Ley 6258 PGN, Resolución SFP 150/2012; Resolución SFP 33/2008.	La Institución cuenta con una Planificación de Talento Humano para afrontar situaciones de necesidad de personal calificado a mediano plazo pero no dispone de recursos financieros para llevar a cabo.	Gestionar con la Secretaria de Hacienda los recursos necesarios basandose en el Plan de Dotación cualitativo, cuantitativo y de contingencia en base a una Auditoria de TTHH	Trabajar conjuntamente con la Secretaría de Hacienda y Auditoría para Solicitar una reprogramación presupuestaria.	"Trabajar en conjunto con las Secretarías de Hacienda y Auditoría Interna de modo a solicitar una reprogramación presupuestaria y contratar personal idóneo en base al Plan de Dotación obtenido mediante la Auditoría de TTHH cubriendo las vacancias en caso de ser necesario".
Ley 1626, Ley 6258 PGN, Resolución SFP 150/2012, Resolución SFP 33/2008.	En cuanto a la Organización del Trabajo, es necesario actualizar y socializar los Manuales de Funciones y Procedimientos de la Institución.	Actualizar y socializar los Manuales de Funciones y Procedimientos de la Institución.	Socializar con los funcionarios los Manuales de Funciones y Procedimientos a través de reuniones, medios informáticos e impresiones de las respectivas funciones.	"Actualizar y socializar los Manuales de Funciones y Procedimientos de la Institución con los funcionarios a través de reuniones, medios informáticos e impresiones de sus funciones a cada uno".
Ley 1626, art. 15; Ley 6258 PGN, Resolución SFP 150/2012; Resolución SFP 33/2008.	La Institución cuenta con un sistema de Selección, Inducción y Reinducción para el ingreso y promoción en cargos permanentes y temporales.	La Gobernación del Alto Paraná a través de la Política de la Gestión de Selección, Inducción y Reinducción; busca incorporar funcionarios idóneos y competentes que puedan ejercer sus funciones en forma eficiente y eficaz.	Se implementó un sistema de Selección, Inducción y Reinducción a través de concursos internos o externos ajustados a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes; que garanticen la confiabilidad, transparencia e igualdad de oportunidades.	"La Gobernación del Alto Paraná, a través de la Política de Gestión de Selección, Inducción y Reinducción busca incorporar personal idóneo y competente para ejercer sus funciones en forma eficiente y eficaz; implementando un sistema de selección ajustado a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes que garanticen la confiabilidad, transparencia e igualdad de oportunidades".
Ley 1626, art. 15; Ley 6258 PGN, Resolución SFP 150/2012; Resolución SFP 33/2008.	Gestión de Desarrollo, la Institución tiene definido un Plan de Formación y Capacitación anual para los funcionarios que incluye temas comportamentales y técnicos adecuados a la necesidad de cada trabajador para el ejercicio de sus funciones. No se tiene previsto un presupuesto para capacitaciones.	Gestionar con la Secretaria de Hacienda los recursos necesarios para la Capacitación de los funcionarios de acuerdo al orden de importancia de los temas concernientes a los mismos.	Se deberá mantener una comunicación fluida con la Secretaría de Hacienda y reajustar el Plan de Formación y Capacitación al presupuesto disponible.	"Se deberá conversar con la Secretaría de Hacienda para reajustar el Plan de Capacitación Anual de acuerdo al presupuesto establecido, considerando los temas relativos a la ética y conducta e incluyendo temas comportamentales y técnicos".
Ley 1626, art. 15; Ley 6258 PGN, Resolución SFP 150/2012; Resolución SFP 33/2008.	Gestión de Evaluación de Rendimiento / Desempeño, se tiene desarrollado un programa de Evaluación de Desempeño, los resultados del mismo deben servir de insumo para capacitaciones.	Implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación del proceso de evaluación. Comunicación clara y objetiva.	A través de herramientas específicas, realizar una evaluación que colabore con el mejor rendimiento de los funcionarios.	"Utilizar los resultados obtenidos de las Evaluaciones como herramienta para mejorar el rendimiento de los funcionarios y alinear a los objetivos Institucionales en busca de la mejora continua".

Lic. Carmelo Castillo
 Secretaria de Talento Humano



[Signature]
 07/02/19

05/03/19
 Coordinador
 Equipo MECIP

Representante de la
 Maxima Autoridad
 MECIP

05/03/19

Ley 1626, Ley 6258 PGN, Resolución SFP 150/2012, Resolución SFP 33/2008.	En la Gestión de Compensaciones, la Institución carece de un análisis de valoración de los cargos en casos aplicables ajustar la estructura salarial. No se cuenta con un Plan específico de beneficios pecuniarios y no pecuniarios.	Elaborar un Plan de Beneficios Pecuniarios y No Pecuniarios.	A través de TTHH presentar el Plan elaborado a los funcionarios.	"Incentivar el reconocimiento por los esfuerzos e iniciativas de los funcionarios; otorgando retribuciones o beneficios a modo de alinearlos con los objetivos Institucionales"
Constitución Nacional Art.99 Del cumplimiento de las Normas Laborales, Ley 6258 PGN, Ley 5804/2017 Que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos, Ley 836/80 De la Salud Ocupacional y del Medio Laboral, Código del Trabajo en sus títulos primero y quinto, Art. 198, y 272 al 281, se ocupa de las condiciones y medio ambiente laboral y de la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo Art. 81 - 391. Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el trabajo Decreto 14390/14 Sistema de Gestión de la SST; Código Penal Art. 203, 204 y 205 ; Decreto 5649/10, Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 14390/92	La Institución alinea una política clara de Gestión de Bienestar Laboral, se cuenta con acciones concretas como son un subsidio para la salud y seguro médico.	Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones; prevenir todo tipo de daño causado a la salud por las condiciones de trabajo, protegerlos contra los riesgos de los agentes nocivos para la salud.	Implementar mecanismos, actividades y acciones para mejorar las relaciones entre funcionarios y directivos, ubicar al funcionario en un lugar acorde a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo	"Garantizar a los funcionarios un ambiente de trabajo seguro y los medios necesarios para proteger y conservar su salud".
Elaborado por: <i>Isabella Spinzi - Equipo Mecip</i>				fecha: 07 / 02 / 19
Revisado por: <i>Sr. Carmelo Castillo - Secretario de Talento Humano</i>				fecha: 05 / 03 / 19
Aprobado por: <i>Econ. José Ayala Cambra - Representante Maxima Autoridad</i>				fecha: 05 / 03 / 19




**Representante de la
Maxima Autoridad
MECIP**



Lic. Carmelo Castillo
Secretaría de Talento Humano