



Dirección Nacional
de **CORREOS**
del **PARAGUAY**

■ **GOBIERNO**
■ **NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Dirección Nacional de Correos del Paraguay
“**DINACOPA**”



Norma de
Requisitos Mínimos
para Sistemas de
Control Interno



Asunción - Paraguay
2023



*Edith Mercedes Landaida Riveros
Directora
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA*



RESOLUCIÓN N°1376/2023/DG/SG/DRH/MECIP

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY- DINACOPA.

Asunción, 21 de Julio de 2023

VISTO: La Resolución N°038/2023/DG/SG/MECIP "POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LA NORMA DE REQUISITOS MINIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY" y,

CONSIDERANDO: Qué, en fecha 24 de febrero de 2020, se dictó la Resolución N°219/2020 "POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MINIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY MECIP:2015, EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA)".-

Que, en fecha 21 de mayo de 2020, se dictó la Resolución N°443/2020/DG/SG, "POR LA CUAL SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA)".-

Que, la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015 impele a la Institución a establecer una Política de Gestión del Talento Humano.-

Que, la Norma de Requisitos Mínimos certificará un adecuado nivel de efectividad basados en tres fundamentos esenciales del control interno: Autocontrol, Autogestión, y Autorregulación aplicados en la administración pública.-

Que, el Decreto N°032 de fecha 15 de agosto del 2018 de la Presidencia de la República del Paraguay, nombra al **Abg. LUIS FERNANDO SERVIN COLMAN**, como Director General de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay.-

POR TANTO; En mérito de las disposiciones legales mencionadas a las consideraciones expresadas en uso de sus atribuciones.-

EL DIRECTOR GENERAL DE LA DINACOPA

RESUELVE:

Art 1°.- APROBAR la Actualización de la Política de Talento Humano Versión 03 de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay - DINACOPA, conforme al Anexo, adjunto a la presente Resolución.

Art 2°.-ASUMIR, a través de la Política de Talento Humano Versión 03, el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios por medio de la determinación de prácticas considerando los procesos de planificación, selección, inducción, reducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación del funcionario .-

Art 3°.- ADOPTAR, a través de la Política de Talento Humano Versión 03, los siguientes valores: Igualdad, Imparcialidad, Economía, Eficiencia y Eficacia, Integridad y Transparencia.-

Abg. Luis Fernando Servin
Director General
DINACOPA





Art.4°.-DEJAR SIN EFECTO, la Resolución N°443/2020/DG/SG, de fecha 21 de mayo de 2020, "POR LA CUAL SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA)".-

Art.5°- DESIGNAR a la Dirección de Recursos Humanos como responsable de su implementación, monitoreo y socialización.-

Art.6°.- COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplido, archivar.-



ABG. CRISTIAN MIGUEL NÚÑEZ
Secretario General



ABG. LUIS FERNANDO SERVÍN COLMÁN
Director General
Dirección Nacional de Correos del Paraguay
DINACOPA

 Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA	Código: PTH-DRRHH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 2 de 10

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Dirección Nacional de Correos del Paraguay - DINACOPA

Elaboración:

Dirección de Recursos Humanos: Sra. Edith Landaida, Directora
 Coordinación Mecip: Abg. Laritza Cardozo, Coordinadora
 Departamento Mejora Continua: Sra. Monique Mireya Mora, Funcionaria

Verificación:

Coordinación Mecip: Abg. Laritza Cardozo, Coordinadora
 Dirección de Recursos Humanos: Sra. Edith Landaida, Directora

Aprobación:

Comité de Control Interno - DINACOPA

Diseño y Diagramación:

Sra. Monique Mireya Mora, Funcionaria

Dirección Nacional de Correos del Paraguay- DINACOPA

Dirección: 25 de Mayo esq. Yegros

Teléfono: (+595 21) 498112/13

www.correoparaguay.gov.py



Fernando Servin
 Director General
 DINACOPA



Asunción - Paraguay

2023



Edith Mercedes Landaida Riveros
 Directora
 Dirección de Recursos Humanos
 DINACOPA

 <p>Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</p> <p>Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA</p>	Código: PTH-DRRHH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 3 de 10

ÍNDICE

Introducción.....	4
Objetivo General.....	4
Alcance de la Política.....	4
Parámetros Normativos.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Política de Talento Humano.....	6
1. Fase de Planificación.....	6
2. Fase de Vinculación.....	7
3. Fase de Permanencia.....	7
4. Fase de Retiro / Desvinculación.....	10
Revisión de la Política.....	11
Difusión.....	11
Glosario.....	11



Abel Fernando Servín
 Director General
 DINACOPA
 Asunción, Paraguay




Edith Mercedes Landaluce Riveros
 Directora
 Dirección de Recursos Humanos
 DINACOPA

 Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA	Código: PTH-DRRHH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 4 de 10

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano integran las orientaciones, pautas y lineamientos que la Máxima Autoridad Institucional define para todos los integrantes de la Institución.

Es un conjunto de instrumentos de gestión, para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la coordinación de los procesos pertinentes.

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay, serán ejecutadas dentro de lo establecido por las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno MECIP 2015 y del Índice de Gestión de Personas, establecidas por la Contraloría General de la República (CGR) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) para todos los organismos del Estado, estableciendo su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos a través de las decisiones tomadas, facilitando el mejoramiento de las capacidades.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de las políticas de gestión y desarrollo del talento humano es la de contar con un programa en el que se coordinen la Planeación, Formación y Capacitación, Compensación, Bienestar, Evaluación y Retiro de los Recursos Humanos.

Todo esto, siempre en busca de mejorar las condiciones de trabajo según las legislaciones vigentes y desarrollando acciones sistemáticas de prevención de riesgos. Garantizando la compensación justa, equitativa y conforme a las leyes y reglamentos.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

El presente instrumento lo aplica la Dirección de Recursos Humanos como líder de la Política de Talento Humano y está dirigida a los servidores públicos de la DINACOPA (de carrera administrativa, nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales, Los Fernando Servin, colaboradores y terceros (estos últimos extensivos solamente en el componente de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Dirección de Recursos Humanos (DRRHH).




 Edith Mercedes Landalva Riveros
 Directora
 Dirección de Recursos Humanos
 DINACOPA

 Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA	Código: PTH-DRRHH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 5 de 10

PARÁMETROS NORMATIVOS

- Constitución Nacional de la República del Paraguay
- Ley N° 1626/2000 de la Función Pública
- Ley N° 2479/2004 “Que Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”
- Ley N° 3585/2008 - Modifica los artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/2004 “Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”
- Ley N° 4016/2010 que “Crea la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA)”
- Resolución SFP N° 150/2012 “ Que aprueba y establece el reglamento general de selección y para el ingreso y promoción en la Función Pública”

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

La Política de Talento Humano deberá promover por medio del desarrollo integral de las personas, la implantación de la carrera administrativa.

Desarrollar un ambiente organizacional de mutua confianza, justa, equitativa y objetiva, estimulando el trabajo en equipo y/o la cohesión colectiva, con la finalidad de eliminar barreras de cualquier índole.

La implementación de la política de gestión de personas, en forma normativa, desde la Dirección de Recursos Humanos y en forma operativa desde las distintas dependencias de la institución.

Incorporación efectiva de las Personas con Discapacidad (PcDs) y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas, a fin de cumplir con las normativas vigentes en la materia.

Luis Fernando Servín
 Director General

La igualdad de género dentro de la organización como un derecho humano fundamental.



Edith Mercedes Landaida Riveros
 Directora
 Dirección de Recursos Humanos
 DINACOPA

 Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA	Código: PTH-DRRHH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 6 de 10

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El proceso de gestión de personas es guiado por la aplicación del MECIP, dentro de su estándar de Desarrollo del Talento Humano, el mismo será implementado desde un enfoque sistémico a través del desarrollo de los siguientes componentes:

1. FASE DE PLANIFICACIÓN

1.1. Identificación de Necesidades de Personal

La Dirección de Recursos Humanos en conjunto con los responsables de las demás áreas, definirá las necesidades de dotación de personal, las características y competencias requeridas a fin de cubrir las vacancias existentes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, a fin de dar una cobertura de alta calidad en el servicio. Además, se deberá establecer prioridades para la incorporación de las Personas con Discapacidad (PCDs) y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas, de manera a dar cumplimiento a las normativas vigentes.

2. FASE DE VINCULACIÓN

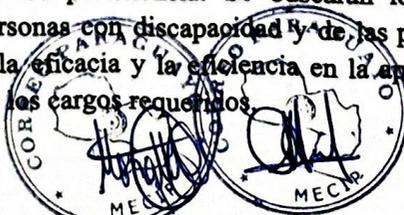
2.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL

La Dirección de Recursos Humanos, utilizando los mecanismos establecidos y en cumplimiento de las normas legales vigentes, establecerá procesos de selección basados en el cumplimiento de los principios de mérito; igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, eficacia y eficiencia, permitiendo la postulación e ingreso a personas idóneas que cumplan los requisitos del Perfil de Cargo para los diferentes puestos vacantes.

Las personas con discapacidad PCDs gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico enmarcado en la Ley 4934/2013, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad PCDs.

2.2. INDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, orientará al servidor público seleccionado para lograr una integración efectiva a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia. Se buscarán los mecanismos adecuados para la inducción de las personas con discapacidad y de las provenientes de comunidades indígenas, garantizando la eficacia y la eficiencia en la aplicación de los conocimientos y habilidades propios de los cargos requeridos.




 Edith Mercedes Landalva Riveros
 Directora
 Dirección de Recursos Humanos
 DINACOPA

 Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA	Código: PTH-DRRH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 7 de 10

3. FASE DE PERMANENCIA

3.1. REINDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, ejecutará un programa integral de reinducción dirigido a los servidores públicos afectados por los cambios generados por reformas en la organización del Estado, con relación a la normativa, estructura, procedimientos, cultura organizacional, misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo; y/o sean éstos rotaciones, traslados, promociones, con el fin de asegurar el buen desempeño de sus funciones.

3.2. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

La DINACOPA identificará y reforzará los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para la ejecución adecuada de los procesos de las diversas áreas, con el objetivo de potenciar la capacidad de los servidores públicos; y facilitará el constante desarrollo de competencias profesionales y personales de los servidores públicos para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. Se garantizará a todos los servidores públicos el derecho a capacitarse en igualdad de condiciones, sin distinción de condiciones, género y/o cultura.

3.3. COMPENSACIÓN

La remuneración de los servidores públicos se otorgará en base al nivel de responsabilidad de sus funciones en la institución y conforme a la disponibilidad presupuestaria. La Dirección de Recursos Humanos, gestionará procesos de compensación, con el propósito de remunerar a los servidores públicos, buscando siempre cumplir con el principio de igualdad e imparcialidad, de entre quienes cumplen tareas similares, sin distinción de capacidad física diferente, género y/o cultura, teniendo como esencia principal la transparencia.

3.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Dirección de Recursos Humanos, consolida toda información relacionada con el cumplimiento de los servidores públicos de todas las áreas de la institución, a fin de realizar evaluaciones periódicas objetivas, basados en el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, eficacia y eficiencia, sin ningún tipo de discriminación a fin de lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del sector público.



Edith Mercedes Landaia Riveros
 Directora
 Dirección de Recursos Humanos
 DINACOPA



Dirección Nacional
de **CORREOS**
del **PARAGUAY**

**POLÍTICA DE TALENTO
HUMANO**
Dirección Nacional de Correos
del Paraguay
DINACOPA

Código: PTH-DRRHH-2023

Versión: 03

Aprobado por
Resolución:

Fecha de Aprobación:

Página: 8 de 10

El desempeño de las funciones será calificado conforme a las tareas y responsabilidades establecidas en el Manual de Funciones, Manual de Procedimiento o en cualquier otra forma de disposición establecida por las autoridades de la institución.

Las evaluaciones del desempeño serán coordinadas por una Comisión de Evaluación, conformada por Resolución de la Máxima Autoridad Institucional teniendo como eje principal la integridad y la foja de servicio de cada funcionario que formará parte del comité de evaluación.

La identificación de puntos débiles dentro de estas acciones, orientando el proceso de evaluación en un sentido positivo de apoyo, podrá plasmarse en planes de mejora a futuro.

Serán evaluados los servidores públicos permanentes y contratados, como así también los comisionados y trasladados a esta institución.

INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Atendiendo los preceptos constitucionales de igualdad y no discriminación y considerando las Convenciones Internacionales, se incorporan medidas y ajustes razonables para evaluar el desempeño a servidores públicos con discapacidad y otros grupos vulnerables.

La Evaluación del Desempeño Laboral se desarrolla con una mirada inclusiva y accesible garantizando la igualdad y el respeto a la interculturalidad, realizándose una vez al año en la Dirección Nacional de Correos del Paraguay.

3.5. BIENESTAR DEL PERSONAL

La DINACOPA tendrá especial atención, al bienestar laboral de los recursos humanos, realizando una revisión constante de las condiciones de trabajo del servidor público en su puesto y especialmente en cuanto al clima laboral apropiado, el trabajo en equipo, garantizando la no discriminación y la igualdad de género, instalando un clima equilibrado, impulsando el cambio cultural y asegurando la disponibilidad de talento humano competente y motivado, para el logro de las metas.

3.6. AMBIENTE ORGANIZACIONAL

La Dirección de Recursos Humanos promoverá las condiciones para el cumplimiento de sus servicios, creando un ambiente organizacional propicio, que estimule el trabajo en equipo y/o la cohesión colectiva, con la finalidad de eliminar barreras de cualquier índole; sean éstas culturales, interorganizaciones, ideológicas y partidarias, garantizará la igualdad de género, la diversidad e inclusión; creará un ambiente equilibrado, promoviendo el intercambio cultural y asegurará la competencia y disponibilidad de los servidores públicos motivados, para alcanzar los objetivos institucionales.



Maith Mercedes Landaida Riveros
Directora
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA



Dirección Nacional
de **CORREOS**
del **PARAGUAY**

**POLÍTICA DE TALENTO
HUMANO**
Dirección Nacional de Correos
del Paraguay
DINACOPA

Código: PTH-DRRHH-2023

Versión: 03

Aprobado por
Resolución:

Fecha de Aprobación:

Página: 9 de 10

3.7. DISCIPLINA Y MOVILIDAD

La Dirección de Recursos Humanos, fomentará un contexto organizacional, mitigando el riesgo de la discrecionalidad y/o arbitrariedad, siendo imparcial, objetivo y ecuánime en la disposición de los recursos humanos de la institución, propiciando el cumplimiento de las obligaciones mutuas. La institución desarrollará procedimientos apropiados, comprobados y comprobables en materia de disciplina, movilidad y desvinculación de los recursos humanos.

4. FASE DE RETIRO / DESVINCULACIÓN

La DINACOPA, acompañará el proceso de retiro, conforme a las normativas vigentes sobre la materia, ayudando al servidor público que se encuentra cercano a la etapa de jubilación, con el objetivo de facilitar la aplicación de sus distintas modalidades como jubilación ordinaria, extraordinaria, etc.

REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política será revisada y aprobada anualmente, no obstante si se produjeran cambios relevantes en la sociedad o se identifiquen cambios significativos en el entorno de amenazas y/o riesgos; ya sean de tipo operativo, legal o regulatorio, se procederá a su revisión, asegurando que la política sea adaptada y adecuada en todo momento, a la realidad institucional.

DIFUSIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, se encargará de socializar y sensibilizar en el conocimiento del contenido y alcance de la política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay bajo las recomendaciones de la Norma de Requisitos Mínimos 2015 Mecip.



Luis Fernando Servín
Director General
DINACOPA



Edith Mercedes Landaida Riveros
Directora
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA

 <p>Dirección Nacional de CORREOS del PARAGUAY</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</p> <p>Dirección Nacional de Correos del Paraguay DINACOPA</p>	Código: PTH-DRRHH-2023	
		Versión: 03	Aprobado por Resolución:
		Fecha de Aprobación:	Página: 10 de 10

GLOSARIO

Cohesión colectiva: Relaciones horizontales como verticales entre los miembros de una organización.

Interorganizacionales: Diferentes áreas organizacionales.

Transparencia: Forma de hacer visible la función pública, ejecutándola de acuerdo con las normas constitucionales y legales, aceptando y facilitando que la gestión sea observada en forma directa por los grupos de interés; implica el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Servidor Público: Es quien desempeña profesionalmente un empleo público.

Período de prueba: Consiste en que las partes puedan aseverar la idoneidad del trabajador en el puesto de trabajo.

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración del servidor público, siendo su objetivo principal garantizar oportunidades para el acceso y la promoción en el sector público la carrera administrativa se basa exclusivamente en el mérito mediante procesos donde la transparencia objetividad y la no discriminación son los ejes principales.

Remunerar: Dar una cantidad de dinero a una persona por un trabajo o servicio.

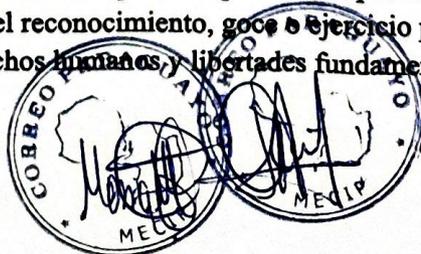
Discrecionalidad: Se hace libremente, se deja al criterio de la persona o autoridad que puede regularlo.

Arbitrariedad: Forma de actuar basada solo en la voluntad o en el capricho y que no obedece a principios dictados por la razón, la lógica o normativas.

Ecuánime: obra con rectitud, justicia e imparcialidad.

Personas con Discapacidad (PcD): Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo de las NNUU).

Discriminación por motivos de discapacidad: Constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.



Edith Mercedes Landaida Riveros
Directora
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA