



DIRECCIÓN NACIONAL DE

**CORREOS DEL
PARAGUAY**

PARAGUAI

**PAREHA
TETAMEGUA**

MOAKÁHA

DIRECCIÓN DE CORREOS	
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
EXP. N°:	2433
FECHA:	14-10-2023
FIRMA: <i>[Signature]</i>	

MEMORANDUM N° 281 /2025/AI

A : Abg. Fátima María Rojas, **Directora**
Dirección de Recursos Humanos

De : Lic. Mirtha C. Orrabalís C., **Jefa**
Auditoría Interna

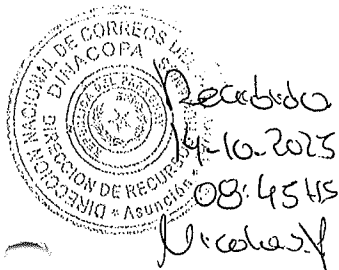
Objeto : Seguimiento de PMI

Fecha : 14 de octubre de 2025

Por el presente, se remite el **Plan de Mejoramiento - Id. del Plan 17518824 Informe de Plan de Mejoramiento Institucional al 31/12/2022**, que se encuentra en ejecución en el Sistema de la AGPE, teniendo en cuenta que el plazo establecido para el cumplimiento de las acciones de mejora es el 30/06/2026.

En el marco del seguimiento a los planes de mejora, se solicita remitir el detalle de las acciones implementadas hasta la fecha, conforme a las observaciones y recomendaciones contenidas en el anexo.

Esta información es necesaria para verificar el avance y garantizar la continuidad del proceso hasta su total cumplimiento.



Plan de Mejoramiento Institucional

Entidad		Informe	Fecha	Tipo de auditoría	Áreas de Riesgo			
Dirección Nacional de Correos del Paraguay		Informe de Plan de Mejoramiento Institucional al 31/12/2022	18/12/2024	Plan de Mejoramiento Institucional Consolidado -2022				
Código CI 01	Hallazgo Perfiles desactualizados	Usuario Responsable Fatima Rojas (drhumanos)						
Recomendaciones		Acciones de Mejoramiento	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
Se sugiere actualizar los perfiles de cargos de toda la institución y homologar por el Viceministerio de Capital Humano		Actualizar Políticas de Talento Humano, teniendo en cuenta los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.	11/10/2024	30/06/2026	Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	Socializar en la Institución, la Resolución por la cual se actualiza las Políticas de Talento Humano. Resolución N°2092/2024/DG/SG/DRH de fecha 11 de Octubre de 2024.	0
Código CI 02	Hallazgo Desactualización de información de los legajos del personal	Usuario Responsable Fatima Rojas (drhumanos)						

Recomendaciones	Acciones de Mejoramiento	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
Se recomienda realizar los procedimientos necesarios para contar con las documentaciones a fin de mantener actualizado los legajos de los funcionarios	Mantener actualizado los legajos de los funcionarios para contar con las documentaciones necesarias. Según Resolución N°689/2024/DG/SG/DRH de fecha 11 de Abril de 2024, se aprueba formulario de Censo para actualizar datos en legajo obrante en el Departamento de Gestión y Control del Personal.	11/04/2024	30/06/2026	Dirección de Recursos Humanos	Departamento de Gestión y Control del Personal	Arbitrar los mecanismos para seguir instando al funcionariado a acercar al Departamento de Gestión y Control del Personal, las documentaciones inherentes a capacitaciones y/o actualización de datos para su posterior archivado en legajo obrante.	0

AGPE Auditoría General del Poder Ejecutivo

Ause



PARAGUAI
**PAREHA
TETAMEGUA**
MOAKÁHA



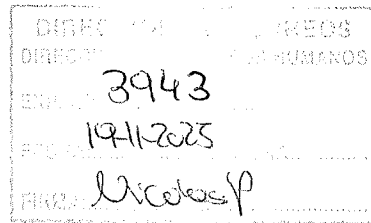
MEMORANDUM N° 1419/2025/DRH

A : Lic. MIRTHA ORRABALIS, Auditora
Auditoría Interna.

DE : Abg. FATIMA MARIA ROJAS, Directora
Dirección de Recursos Humanos.

REFERENCIA : Remitir contestación - Exp DRH N° 3455/25.

FECHA : 18 de noviembre de 2025.



Me dirijo a Usted y por su intermedio a quien corresponda, a los efectos de remitir contestación, respecto a lo solicitado en Memorándum N° 281/2025/AI de fecha 14/10/25, por la que se requiere remitir detalle de las acciones implementadas hasta la fecha, conforme a las observaciones y recomendaciones contenidas en el anexo remitido.

Que, al respecto esta dirección pone a conocimiento Memorándum N°188/2025/DRH/DGCP de fecha 06/11/25, proveído por el Departamento de Gestión y Control del Personal donde remite acciones implementadas por dicha área respecto al ítems que lo afecta.

Que, a su vez se pone a conocimiento la progresión de las actualizaciones de los actos administrativos respecto a las Políticas de Talento Humano de la DINACOPA; para el efecto se remiten copias de las siguientes:

- ✓ Resolución N°1938/2025/DG/SG/DRH de fecha 24/10/2025.
- ✓ Resolución N°2092/2024/DG/SG/DRH de fecha 11/10/2024.
- ✓ Resolución N°1376/2023/DG/SG/DRH/MECIP de fecha 21/07/2023.

Atentamente.

Misión Institucional: "Somos una institución prestadora de servicios postales a nivel nacional e internacional, con productos accesibles y asequibles para los usuarios, a fin de facilitar la inclusión social"

Visión Institucional: "Ser una institución líder y confiable en el sector postal con invocación y excelencia tecnológica, garantizando la satisfacción del usuario que contribuya al desarrollo económico del país"



*Recibido
19-11-25
11:01*

Lic. Iramaia Rodríguez
Auditoría Interna
DINACOPA

Saludación.....15/10/25.....de 200.....

Al Dpto. de Personal, con la comunicación que
antecede.

Proveer informe respecto al

uso del formulario de censo para
actualizar legajos así como el
estado de actualización de legajos.



Abg. Fátima María Rojas
Directora de Recursos Humanos
DINACOPA

DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA)

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y CONTROL DEL PERSONAL

DIRECCION DE CORREOS

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

EXP. N° 3463

FECHA 06-11-2025

FIRMA: [Signature]

MEMORANDUM N° 188/2025/DRH/DGCP

A LA

:

Sra. Analía Mercedes Armoa Mereles, Coordinadora
Coordinación de Recursos Humanos

DE LA

:

Sra. Alejandra Palacios Almirón, Jefa
Dpto. de Gestión y Control del Personal

MOTIVO

:

Remitir informe sobre PMI ref. Exp. DRH N° 3455/2025

FECHA

:

05 de noviembre de 2025

Me dirijo a Ud. en respuesta al Memorándum N° 281/2025/AI, con Exp. DRH N° 3455/2025, de fecha 14/10/2025, sobre el Plan de Mejoramiento Institucional, donde se detalla a continuación las acciones implementadas conforme a las observaciones y recomendaciones cuanto sigue:

Según Resolución N° 689/2024/DG/SG/DRH, de fecha 11/04/2024, se aprueba el Formulario de Censo Interno de actualización de datos de Funcionarios que prestan servicios en la DINACOPA movilidad interna de los mismos.

Que teniendo en cuenta el censo realizado se procede a actualizar en formato Excel digital la nómina de funcionarios.


Que el proceso de informatización se encuentra a la fecha en un 50%, para la finalización de dicho proceso se necesitaría mayor insumo informático para facilitar la rapidez en cuanto al escaneo de los legajos.

A la fecha contamos con todas las cédulas autenticadas, cargadas en formato Excel y escaneadas para control de fecha de vencimiento a fin de notificar al funcionario su regularización.

En cuanto a los legajos obrantes en este Departamento a la fecha se encuentran actualizadas y archivadas todas las documentaciones de los funcionarios. A su vez la implementación del censo a nuevos funcionarios para la habilitación del legajo personal como así también otras documentaciones requeridas por la institución.

Atentamente.

APA/ddrb



Recibido
06-11-2025
09/30HS
[Signature]

RESOLUCION Nº 1938 / 2025/DG/SG/DRH

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACION 02 DEL CONTENIDO DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA).

Asunción, 24 de Octubre de 2025.-

VISTO: La necesidad de aprobación del contenido de la Política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay, conforme a las acciones del Plan de Mejoramiento Institucional, y;

La Resolución Nº 1376/2023/DG/SG/DRH/MECIP de fecha 21 de julio de 2023, "Por la cual se aprueba la actualización de la Política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA)", y;

La Resolución Nº 2092/2024/DG/SG/DRH de fecha 11 de octubre de 2024, "Por la cual se actualiza el contenido de la Política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA)", y;

CONSIDERANDO: La Resolución CGR Nº 377/16, Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015;

La Resolución AGPE Nº 326/2019 "Por cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015";

La Ley Nº 4016/2010 "QUE CREA LA DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY" (DINACOPA), establece en su Art. 10, Atribuciones y Deberes del Director General, inc. J, expresa: **Definir y ejecutar la política de Recursos Humanos de la DINACOPA**, proponer al Poder Ejecutivo los nombramientos, aplicar sanciones de primer grado, solicitar la instrucción de Sumario Administrativo, emitir reglamentos internos, disponer sobre rotaciones, traslados, asignación de cargos y funciones, atendiendo a la estructura institucional;

Que, el Decreto Nº 62, de fecha 17 de agosto de 2023, de la Presidencia de la República del Paraguay. Por la cual se nombra a la Señora **NIDIA ROSA LOPEZ DE GONZALEZ**, como Directora General de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA).

Que, la Resolución Nº 1927/2025/DG/SG/DRH, de fecha 23 de octubre de 2025, por la cual se designa a la Sra. **GLADYS BARRIOS RECALDE**, con C.I.C. Nº 1.058.051, funcionaria permanente, como Encargada de Despacho de la Secretaria General dependiente de la Dirección General, desde el 23 al 28 de octubre del año 2025, mientras dure la ausencia del Titular, sin perjuicio de sus actuales funciones, y;

POR TANTO: En uso de sus atribuciones legales;

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA DINACOPA
RESUELVE:**

Art. 1º.- APROBAR, la actualización 02 del contenido de la Política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay de la Resolución Nº 2092/2024/DG/SG/DRH de fecha 11 de Octubre de 2024, generando la Versión 05 que se encuentran desarrolladas en adjunto a la presente.

Art. 2º.- ADOPTAR, a través de la Actualización 02 de la Política de Talento Humano, los siguientes valores: Igualdad, Imparcialidad, Economía, Eficiencia y Eficacia, Integridad y Transparencia.

Art. 3º.- ENCARGAR, a la Dirección de Recursos Humanos, a través de sus unidades operativas especializadas, la elaboración o actualización de los procedimientos pertinentes para la implementación efectiva de la Política aprobada.

Arg. Gladys Barrios Recalde
Dirección de Planificación y Proyecto



..//..

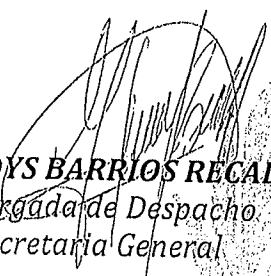
RESOLUCION Nº 1938 / 2025/DG/SG/DRH

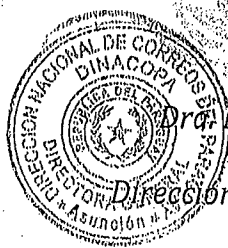
POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACION 02 DEL CONTENIDO DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA).

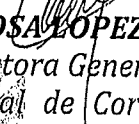
..//..

Art. 4º.- DIFUNDIR, la Actualización 02 de la Política de Gestión del Talento Humano aprobada, por medio de la Asesoría de Comunicación institucional y la División Capacitación del Personal dependiente del Departamento de Evaluación y Desarrollo del Personal de la Dirección de Recursos Humanos.

Art. 5º.- Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.-


Lic. GLADYS BARRIOS RECALDE
Encargada de Despacho
Secretaría General




Dra. NIDIA ROSA LOPEZ DE GONZALEZ
Directora General
Dirección Nacional de Correos del Paraguay

POLITICA DE TALENTO HUMANO

Versión N°05

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano reúnen las orientaciones, pautas y lineamientos definidos por la Máxima Autoridad Institucional para todos los integrantes de la Institución. Constituyen un conjunto de herramientas de gestión dirigidas a quienes tienen responsabilidades de conducción, con el objetivo de facilitar la coordinación de los procesos correspondientes.

Estas políticas, aplicables en la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA), se ejecutarán de acuerdo con las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno MECIP 2015 y el Índice de Gestión de Personas, establecidos por la Contraloría General de la República (CGR) y el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para todos los organismos del Estado. Dichas políticas refuerzan el compromiso institucional con el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos, promoviendo la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento y mejoramiento de sus capacidades.

OBJETIVO GENERAL

- Contar con un programa en el que se coordinen la Planeación, Vinculación, Formación y Capacitación, Compensación, Bienestar, Evaluación y Retiro de los Recursos Humanos, incluyendo los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.

OBJETIVO ESPECIFICO


- Promover por medio del desarrollo integral de las personas, el cumplimiento de la carrera administrativa y operativa, incluyendo los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.
- Implementar 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.
- Desarrollar un ambiente organizacional de mutua confianza, justa, equitativa, y objetiva, estimulando el trabajo en equipo y/o la cohesión colectiva.
- Establecer Plan de Dotación y actualizar el Plan de Inclusión para la incorporación gradual de Personas con Discapacidad (PCD) y de personas pertenecientes a Comunidades Indígenas, a fin de cumplir con las normativas vigentes en la materia.
- Velar el cumplimiento de la promoción de Igualdad de Género y el Derecho Humano fundamental de las Personas.

ALCANCE

El presente instrumento lo aplica la Dirección de Recursos Humanos como Líder de la Política de Talento Humano y, está dirigida a los servidores de la DINACOPA, sean estos funcionarios permanentes, personal contratado y funcionarios comisionados de otras instituciones a la DINACOPA, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Dirección de Recursos Humanos.

PARAMETROS NORMATIVOS

- Constitución Nacional del Paraguay del 1992.
- Ley N°7445/2025 de la Carrera Civil y 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 que modifica los artículos 1°,4° y 6° de la Ley N°2479/2004.
- Ley N°4016/2010 que crea la Dirección Nacional de Correos del Paraguay.
- Decreto N°3857/2015 por el cual se aprueba el reglamento general de selección para ingreso y promoción en la función pública.


Sr. César González
Secretario General
DINACOPA


Dra. Lidia López de González
Directora General
DINACOPA

POLITICA DE TALENTO HUMANO

Versión Nº 05

DESARROLLO DE POLITICA DE TALENTO HUMANO

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, definirán las necesidades de dotación del 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 la actualización para la incorporación de las personas con discapacidad (PCD) y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas, de manera a dar cumplimiento a las normativas.

- Informe de análisis de necesidades requeridas de capacitación, dotación y rotación del personal.

2. Fase de Vinculación.

2.1. Selección e Incorporación del Personal

La Dirección de Recursos Humanos implementará los mecanismos establecidos en cumplimiento a los lineamientos y las normativas legales vigentes, establecerá procesos de selección e incorporación basados en el cumplimiento de los principios, permitiendo la postulación e ingreso a personas que cumplan los requisitos del perfil del cargo para los puestos vacantes.

- Procesos de convocatoria de llamado Interno y/o Público, certificación del debido proceso.

2.2. Inducción y Reinducción

La Dirección de Recursos Humanos, orientará al servidor seleccionado para lograr una integración efectiva al funcionamiento organizacional, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia.

Asimismo, ejecutará un programa integral de reinducción dirigido a los servidores de la DINACOPA, afectados por los cambios, con relación a la normativa, estructura, procedimientos operacionales o funcionales, misión y visión institucional o de las funciones propias inherente a su puesto de trabajo o dependencia, con el fin de asegurar el buen desempeño de sus funciones.


- Desarrollo de Plan de Capacitación, informe y evaluación del mismo, planilla de asistencia efectiva.

3. Fase de Permanencia.

3.1. Formación y Capacitación del Personal.

La Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con las demás direcciones de 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 de la DINACOPA, a su vez facilitará el constante desarrollo de competencias profesionales y personales de los mismos para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Registro de participación, evaluación e informe de cumplimiento, certificación a participantes.


Sr. Cesar González
Secretario General
DINACOPA


DIRECCIÓN NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY
DINACOPA
DIRECTORA GENERAL
Asunción - Misiones


Lidia López de González
Directora General
DINACOPA

POLITICA DE TALENTO HUMANO
Versión Nº 05

3.2. Compensación.

La remuneración de los servidores de la DINACOPA será procesada en virtud al presupuesto anual aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al Plan Financiero y las vacancias, teniendo como base el cargo asignado por acto administrativo institucional o Decreto presidencial. La Dirección de Recursos Humanos, gestionará procesos según a los lineamientos y las normativas vigentes en base a la Transparencia e Igualdad.

- Liquidación de planillas de salarios y otros beneficios de forma mensual.

3.3. Evaluación de Desempeño.

La Dirección de Recursos Humanos, implementa la Evaluación de Desempeño para recabar información valiosa sobre el rendimiento y la actitud de los Funcionarios Permanentes o de carrera, Personal Contratado y Comisionados que presten servicio en la DINACOPA, basados en los principios de; OBJETIVIDAD, EQUIDAD, TRANSPARENCIA, PERTINENCIA, PARTICIPACIÓN, LEGALIDAD, INCLUSIÓN y NO DISCRIMINACIÓN, debido proceso, a fin de que constituya un parámetro para la toma de decisiones institucionales de mejora continua como así también un instructivo de identificación de Potencial. La realización de la Evaluación de Desempeño se realizará una vez al año, mediante acto administrativo.

- Informe anual de Evaluación de Desempeño Institucional.

3.4. Bienestar del Personal y Ambiente Organizacional.

La Dirección de Recursos Humanos fomentará y garantizará el bienestar del personal, realizando una revisión constante de las condiciones de trabajo, salubridad e higiene del servidor de la DINACOPA. Buscando que disponga de un ambiente laboral adecuado, impulsando áreas adecuadas y preservando el bienestar integral.

Asimismo, promoverá las condiciones para el cumplimiento de un ambiente organizacional propicio, que estimule el trabajo en equipo, la equidad y control administrativo y operativo, para alcanzar los objetivos institucionales.

- Presentación de Informe respecto a actividades realizadas acorde al Plan Anual de Bienestar del Personal.

3.5. Disciplina y Normativa.

La DINACOPA, fomentará un contexto organizacional, aplicando procedimientos apropiados, en materia de disciplina. Promoviendo a través de la Dirección de Recursos Humanos la aplicación de controles, en cooperación con las demás direcciones, quienes realizarán los informes respectivos para su posterior análisis y parecer ante la Asesoría Jurídica Institucional.

- Control del personal y permanencia efectiva, informes mensuales de incumplimiento a la Asesoría Jurídica.

4. Fase de Retiro/Desvinculación.

4.1. La Dirección de Recursos Humanos, acompañará el proceso de retiro, conforme a los lineamientos y normativas vigentes. Asesorando, guiando con información clara, oportuna y transparente al servidor de la DINACOPA que se encuentra en el proceso de jubilación, de manera a facilitar los trámites para su incorporación a una nueva etapa en la vida de jubilado, así como al renunciante en su nueva etapa de desvinculación.

- Plan de proceso de trámites jubilatorios por ejercicio fiscal, capacitación, resolución y notificación.

RESOLUCION N° 2012 / 2024/DG/SG/DRH

POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL CONTENIDO DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY (DINACOPA).

Asunción, 11 de Octubre de 2024

VISTO: La necesidad de modificación del contenido de la Política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay de la Resolución N° 1376/2023/DG/SG/DRH/MECIP de fecha 21 de julio de 2023, que busca fortalecer la confiabilidad de los procesos y la gestión de riesgos mediante el mejoramiento continuo de la eficiencia, eficacia, transparencia, celeridad y calidad en los servicios prestados, fomentando un enfoque integral en todos los niveles organizacionales, garantizando la alineación del documento con las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno.

CONSIDERANDO: La Resolución CGR N° 377/16, Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015;

La Resolución AGPE N° 326/2019 "Por cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay Mecip:2015";

La Ley N° 4016/2010 "QUE CREA LA DIRECCION NACIONAL DE CORREOS DEL PARAGUAY" (DINACOPA), establece en su Art. 10, Atribuciones y Deberes del Director General, inc. J, expresa: **Definir y ejecutar la política de Recursos Humanos de la DINACOPA**, proponer al Poder Ejecutivo los nombramientos, aplicar sanciones de primer grado, solicitar la instrucción de Sumario Administrativo, emitir reglamentos internos, disponer sobre rotaciones, traslados, asignación de cargos y funciones, atendiendo a la estructura institucional;

Que, el Decreto N° 62, de fecha 17 de agosto de 2023, de la Presidencia de la República del Paraguay. Por la cual se nombra a la Señora **NIDIA ROSA LOPEZ DE GONZALEZ**, como Directora General de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA).

Que, la Resolución N° 047/2023/DG/SG/DRH, de fecha 04 de setiembre de 2023, por la cual se designa al Señor **CESAR MANUEL GONZALEZ GIMENEZ**, con C.I N° 4.195.856, funcionario permanente, el cargo de Secretario General, dependiente de la Dirección General, con la suficiente autorización para firmar documentos, gestionar y dar impulso trámites relacionados al cargo, y;

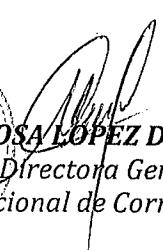
POR TANTO: En uso de sus atribuciones legales;

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA DINACOPA
RESUELVE:**

Art. 1º.- ACTUALIZAR el contenido de la Política de Talento Humano de la Dirección Nacional de Correos del Paraguay de la Resolución N° 1376/2023/DG/SG/DRH/MECIP de fecha 21 de julio de 2023, generando la Versión 4, que se encuentran desarrolladas en el adjunto de la presente.

Art. 2º.- Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.-


Sr. **CESAR M. GONZALEZ GIMENEZ**
Secretario General


Dra. **NIDIA ROSA LOPEZ DE GONZALEZ**
Directora General
Dirección Nacional de Correos del Paraguay



POLITICA DE TALENTO HUMANO

Versión Nº 04

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano reúnen las orientaciones, pautas y lineamientos definidos por la Máxima Autoridad Institucional para todos los integrantes de la Institución. Constituyen un conjunto de herramientas de gestión dirigidas a quienes tienen responsabilidades de conducción, con el objetivo de facilitar la coordinación de los procesos correspondientes.

Estas políticas, aplicables en la Dirección Nacional de Correos del Paraguay (DINACOPA), se ejecutarán de acuerdo con las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno MECIP 2015 y el Índice de Gestión de Personas, establecidos por la Contraloría General de la República (CGR) y el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para todos los organismos del Estado. Dichas políticas refuerzan el compromiso institucional con el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos, promoviendo la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento y mejoramiento de sus capacidades.

OBJETIVO GENERAL

- Contar con un programa en el que se coordinen la Planeación, Formación y Capacitación, Compensación, Bienestar, Evaluación y Retiro de los Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Promover por medio del desarrollo integral de las personas, el cumplimiento de la carrera administrativa y operativa, incluyendo los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.
- Implementar 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.
- Desarrollar un ambiente organizacional de mutua confianza, justa, equitativa, y objetiva, estimulando el trabajo en equipo y/o la cohesión colectiva.
- Actualizar el Plan de Inclusión para la incorporación gradual de Personas con Discapacidad (PcDs), a fin de cumplir con las normativas vigentes en la materia.
- Establecer Plan de Dotación para la incorporación de personas de comunidades indígenas.
- Velar el cumplimiento de la promoción de igualdad de género y el Derecho Humano fundamental de las Personas.

ALCANCE

El presente instrumento lo aplica la Dirección de Recursos Humanos como Líder de la Política de Talento Humano y, está dirigida a los servidores de la DINACOPA, sean estos funcionarios permanentes, personal contratado y funcionarios comisionados de otras instituciones a la DINACOPA, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Dirección de Recursos Humanos.

PARAMETROS NORMATIVOS

- Constitución Nacional del Paraguay del 1992.
- 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 que modifica los artículos 1°,4° y 6° de la Ley N°2479/2004.
- Ley N°4016/2010 que crea la Dirección Nacional de Correos del Paraguay.
- Decreto N°3857/2015 por el cual se aprueba el reglamento general de selección para ingreso y promoción en la función pública.

Sr. César González
Secretario General
DINACOPA



POLITICA DE TALENTO HUMANO

Versión Nº 04

DESARROLLO DE POLITICA DE TALENTO HUMANO

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, definirán las necesidades de dotación del 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 la actualización para la incorporación de las personas con discapacidad (PcDs) y un plan de incorporación de personas pertenecientes a las comunidades indígenas, de manera a dar cumplimiento a las normativas.

2. Fase de Vinculación.

2.1. Selección del Personal

La Dirección de Recursos Humanos implementará los mecanismos establecidos en cumplimiento a los lineamientos y las normativas legales vigentes, establecerá procesos de selección basados en el cumplimiento de los principios, permitiendo la postulación e ingreso a personas que cumplan los requisitos del perfil del cargo para los puestos vacantes.

2.2. Inducción

La Dirección de Recursos Humanos, orientará al servidor seleccionado para lograr una integración efectiva al funcionamiento organizacional, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia.

3. Fase de Permanencia.

3.1. Reinducción.

La Dirección de Recursos Humanos, ejecutará un programa integral de reinducción dirigido a los servidores de la DINACOPA, afectados por los cambios, con relación a la normativa, estructura, procedimientos operaciones o funcionales, misión y visión institucional o de las funciones propias inherente a su puesto de trabajo o dependencia, con el fin de asegurar el buen desempeño de sus funciones.

3.2. Formación y Capacitación del Personal.

La Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con las demás direcciones de 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 de la DINACOPA, a su vez facilitará el constante desarrollo de competencias profesionales y personales de los mismos para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.3. Compensación.

La remuneración de los servidores de la DINACOPA será procesada en virtud al presupuesto aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al Plan Financiero y las disposiciones legales, teniendo como base el cargo asignado por acto administrativo institucional o decreto presidencial. La Dirección de Recursos Humanos, gestionará procesos según a los lineamientos y normativas vigentes en base a la Transparencia e Igualdad.

Sr. César González
Secretario General
DINACOPA

Dña. Nidia López de González
Directora General
DINACOPA

POLITICA DE TALENTO HUMANO

Versión Nº 04

3.4. Evaluación de Desempeño.

La Dirección de Recursos Humanos, implementa la Evaluación de Desempeño para recabar información valiosa sobre el rendimiento y la actitud de los Funcionarios Permanentes o de carrera, Personal Contratado y Comisionados que presten servicio en la DINACOPA, basados en los principios de; OBJETIVIDAD, EQUIDAD, TRANSPARENCIA, PERTINENCIA, PARTICIPACIÓN, LEGALIDAD, INCLUSIÓN y NO DISCRIMINACIÓN, debido proceso, a fin de que constituya un parámetro para la toma de decisiones institucionales de mejora continua como así también un instructivo de identificación de Potencial. La realización de la Evaluación de Desempeño se realizará una vez al año, mediante acto administrativo.

3.5. Bienestar del Personal.

La Dirección de Recursos Humanos fomentara y garantizara el bienestar del personal, realizando una revisión constante de las condiciones de trabajo, salubridad e higiene del servidor de la DINACOPA. Buscando que disponga de un ambiente laboral adecuado, impulsando áreas adecuadas y preservando el bienestar integral.

3.6. Ambiente Organizacional.

La DINACOPA promoverá las condiciones para el cumplimiento de un ambiente organizacional propicio, que estimule el trabajo en equipo, la equidad y control administrativo y operativo, para alcanzar los objetivos institucionales.

3.7. Disciplina y Normativa.

La DINACOPA, fomentará un contexto organizacional, aplicando procedimientos apropiados, en materia de disciplina. Promoviendo a través de la Dirección de Recursos Humanos la aplicación de controles, en cooperación con las demás direcciones, quienes realizarán los informes respectivos para su posterior análisis y parecer ante la Asesoría Jurídica Institucional.

4. Fase de Retiro/Desvinculación.

4.1. La Dirección de Recursos Humanos, acompañará el proceso de retiro, conforme a los lineamientos y normativas vigentes. Asesorando, guiando con información clara, oportuna y transparente al servidor de la DINACOPA que se encuentra en el proceso de jubilación, de manera de facilitar los trámites para su incorporación a una nueva etapa en la vida de

Sr. César González
Secretario General
DINACOPA



Olivia López de González
Directora General
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: Que, 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 expuestas y en uso de sus atribuciones.-

EL DIRECTOR GENERAL DE LA DINACOPA

RESUELVE:

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA.

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 cumplimiento de la política de desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios, a través de la determinación de prácticas considerando los procesos de planificación, selección, inducción, reinducción, 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.-




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

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA




Cristian M. Núñez S.
Secretario General
DINACOPA



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

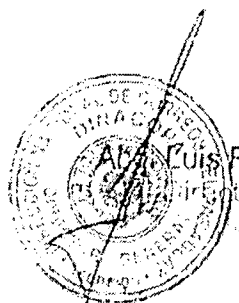
■ **GOBIERNO**
■ **NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

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

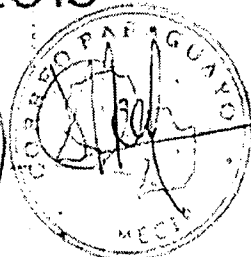
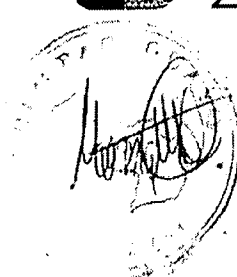
CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA



Alfonso Fernando Servín
Director General



mecip
2015




Alfonso M. Núñez S.
Secretario General

Norma de
Requisitos Mínimos
para Sistemas de
Control Interno

Asunción - Paraguay
2023

Edith Mercedes Lundolida Blázquez
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: 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.correoparaguayo.gov.py

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA.




Abg. Cristian M. Núñez S.
Director General



Asunción - Paraguay
2023

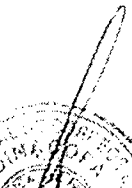
Edith Mercedes Landaida Mireya
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA

 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: 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

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA.




Abg. Luis Fernando Servín
Director General
DINACOPA



MECIP


Abg. Cristian M. Núñez S.
Secretario General


Edith Mercedes Landalla Rivas
Directora
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA

 <div> <div>Dirección Nacional</div> <div>de CORREOS</div> <div>del PARAGUAY</div> </div>	<div>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</div> <div>Dirección Nacional de Correos del Paraguay</div> <div>DINACOPA</div>	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

CERTIFICO QUE LA PRESENTE FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO DEL ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA

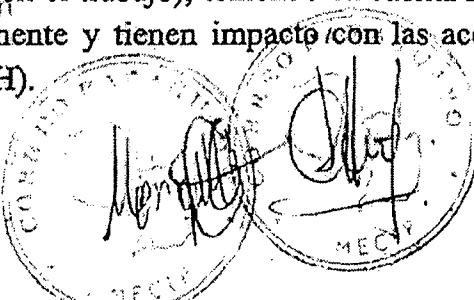
El objetivo general de las políticas de gestión y desarrollo del talento humano es la de contar con un programa en el que se coordinen la Planeación, Formación y Capacitación, Compensación, Bienestar, Evaluación y Retiro de los Recursos Humanos.

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.


Ing. Cristian M. Núñez S.
Secretario General

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, 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 Llanusa 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

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA

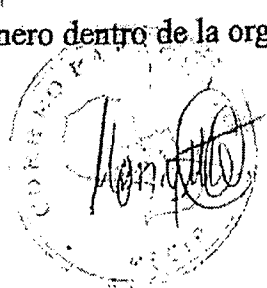
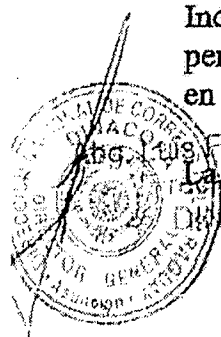
La Política de Talento Humano deberá promover por medio del desarrollo integral de las personas, la implantación de la carrera administrativa.

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.

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



Edith Mercedes Candia Riberos
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.

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA

Edith Mercedes Landaida Ziveros
Directora
Recursos Humanos

 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: 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.

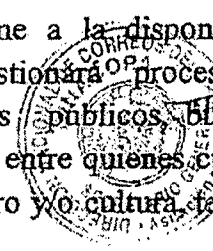
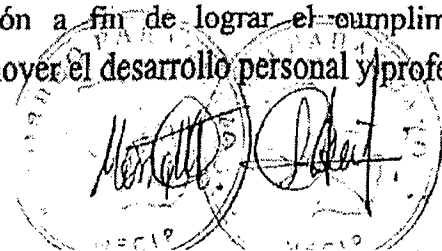
3.3. COMPENSACIÓN

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.


CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA.

3.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Dirección de Recursos Humanos, consolida toda información relacionada con el rendimiento 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 Kaldalida Ríos
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: 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.

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
 FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
 DEL ORIGINAL QUE TENGO A
 LA VISTA.


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 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, interorganizacionales, 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.

Edith Mercedes Landulfo 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.

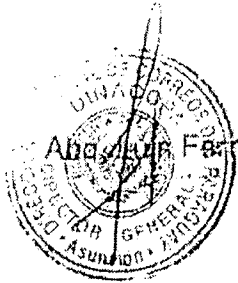
REVISIÓN DE LA POLÍTICA

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.

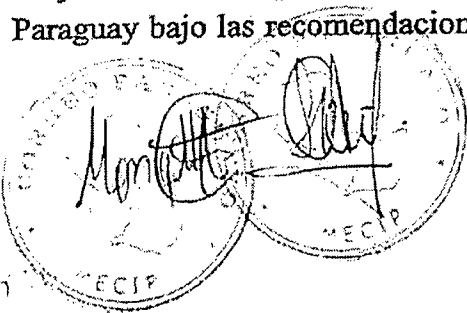
CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA.

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.




Abg. Fernando Servín



Abg. Cristian M. Núñez S.
Secretario General
DINACOPA

Edith Mercedes Landeira 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: 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.

CERTIFICO QUE LA PRESENTE
FOTOCOPIA ES FIEL REFLEJO
DEL ORIGINAL QUE TENGO A
LA VISTA

Edith Mercedes Landolt Riveros
Directora
Dirección de Recursos Humanos
DINACOPA