



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 056/2021 de fecha 25 de junio de 2021

RESOLUCIÓN C.A. N° 056-006/2021

POR LA QUE SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

VISTO: El Expediente Digital identificado como CA/N° 1344/2021, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 22 de junio de 2021, el cual contiene la Nota Interna PR/DTH/N° 301/2021, de fecha 22 de junio de 2021, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, por el que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, la solicitud de aprobación para actualizar la Resolución C.A. N° 066-007/12, de fecha 16 de agosto de 2012, por la que se aprueban las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social; y

CONSIDERANDO: La Resolución C.A. N° 063-025/19, de fecha 27 de noviembre de 2019, "POR LA QUE SE APRUEBAN LOS AJUSTES EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PRESIDENCIA DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL";

Que, en la Resolución supra mencionada, en su Art. 3° menciona lo siguiente: *"Aprobar el cambio de denominación de la Dirección de Recursos Humanos y las demás dependencias bajo su responsabilidad: a) Dirección de Recursos Humanos por Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano; b) Departamento de Administración de Salarios por Departamento Gestión Salarial y Compensaciones; c) Sección Control del Personal por Sección Gestión de la Asistencia; d) Sección Liquidación de Salarios por Sección Liquidación de Salarios y Beneficios; e) Sección Descuentos Judiciales por Sección Cumplimiento Judicial; f) Departamento de Personal por Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento; g) Sección Admisión y Movimiento del Personal por Sección Selección, Incorporación y Movimiento; h) Sección Legajos del Personal por Sección Documentación y Archivo; i) Sección Administración de Cargos y Carreras por Sección Desarrollo de Cargos y Carreras; j) Sección Administración de Contratos por Sección Gestión de Contratación de Talento Humano; k) Departamento de Bienestar y Capacitación por Departamento Desarrollo del Talento Humano, i) Sección Capacitación y Formación por Sección Formación y Capacitación; m) Sección Planificación y Gestión de Desarrollo Humano por Sección Gestión del Desarrollo Humano; n) Departamento de Gestión del Personal del Hospital Central por Departamento Gestión del Talento Humano Hospital Central; ñ) Sección Control del Personal del Hospital Central por Sección Gestión de la Asistencia Hospital Central; o) Sección de Administración del Personal (por Sección Administración del Talento Humano Hospital Central";*

FDO.: DR. VICENTE MARIO BATAGLIA ARAUJO, PRESIDENTE
DR. RICARDO VICENTE OVIEDO MEDINA / ABG. MIGUEL ANGEL DOLDAN MARTINEZ
LIC. LUDIA CLAUDINA SILVERA LOPEZ / SR. ROBERTO BRITZ FERREIRA
LIC. GUSTAVO RAMON ARIAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. MARCELO MARTINS BENEDETTI. Secretario del Consejo de Administración

El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



Instituto de Previsión Social
Consejo de Administración

Acta N° 056/2021 de fecha 25 de junio de 2021

RESOLUCIÓN C.A. N° 056-006/2021

Que, conforme al Decreto de Presidencia de la República del Paraguay N° 8841/2018, de fecha 26 de abril de 2018, en su Capítulo XIII del Desarrollo Institucional, Art. 106° establece lo siguiente: *“Para el logro de la eficacia administrativa y la profesionalización del funcionario del Instituto de Previsión Social, se adoptarán políticas y acciones en materia de organización y funcionamiento del Instituto. Las Estructuras Orgánicas del Instituto de Previsión Social serán objeto de continuo análisis y evaluación, a los efectos de buscar su permanente adecuación a las funciones y necesidades de los servicios prestados”*;

Que, es necesario realizar una adecuación y actualización de las denominaciones enunciadas en las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social, aprobadas según Resolución C.A. N° 066-007/12, de fecha 16 de agosto de 2012, de manera a que exista concordancia entre las Políticas de Talento Humano y los ajustes de la Estructura de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano;

Que, la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Institución, es la responsable del cumplimiento de las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social, aprobada por Resolución C.A. N° 066-007/12, de fecha 16 de agosto de 2012;

Por tanto, en uso de sus atribuciones;

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

RESUELVE:

- 1°) Aprobar las actualizaciones contenidas en las Políticas de Talentos Humanos, conforme al Anexo, el cual se encuentra refrendado por el Secretario del Consejo de Administración y el Área Técnica respectiva, que consta de 10 (diez) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 2°) Disponer su vigencia a partir de la fecha de publicación de la presente Resolución.-----
- 3°) Establecer que la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, es la responsable de la integridad del expediente físico y su coherencia con la versión digital registrada para el tratamiento por parte del Consejo de Administración.-----
- 4°) Comunicar a quienes corresponda y archivar.-----

SC/ta/lm.-

FDO.: DR. VICENTE MARIO BATAGLIA ARAUJO, PRESIDENTE
DR. RICARDO VICENTE OVIEDO MEDINA / ABG. MIGUEL ANGEL DOLDAN MARTINEZ
LIC. LUDIA CLAUDINA SILVERA LOPEZ / SR. ROBERTO BRITTEZ FERREIRA
LIC. GUSTAVO RAMON ARIAS. MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ABG. MARCELO MARTINS BENEDETTI. Secretario del Consejo de Administración

El presente instrumento es de carácter público, garantizando la transparencia de la gestión pública. Se podrá acceder al mismo de forma libre, conforme a la reglamentación legal vigente que rige la materia, en atención al principio de publicidad de la administración pública, con excepción de aquellos documentos que por su naturaleza, su acceso se encuentre restringido por la Ley.



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

000001

ANEXO

POLITICA GENERAL DEL TALENTO HUMANO – INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

Gestionar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, enfocados a la excelencia y a la certificación de la calidad de los procesos que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales y demás leyes vigentes de competencia, para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia de la relación laboral pública. La Institución diseñará y ejecutará políticas integradas del Talento Humano.

ALCANCE

La Política general afecta a todo el proceso de apoyo a la Gestión del Talento Humano de la Institución y busca un sentido de compromiso y pertenencia, afianzados en los valores, la ética en la gestión de Talentos Humanos a fin de garantizar la justicia, la imparcialidad, la equidad, igualdad de trato y transparencia en todas las siguientes fases: I) Gestión de la Incorporación, II) Gestión del Empleo y del Rendimiento III) Gestión del Desarrollo IV) Gestión del Bienestar Social, Relación y Salud Laboral V) Gestión de Compensación VI) Gestión de Retiro y Desvinculación.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Comité de Buen Gobierno.

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA PLANEACION Y ORGANIZACIÓN

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

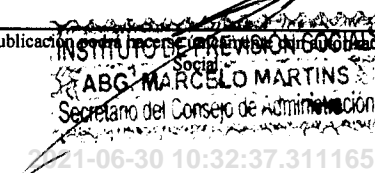
A fin de garantizar la eficiencia y eficacia del talento humano, realizará anualmente la planeación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personas que requieran de la Institución a corto, mediano y largo plazo. La Institución realizará el diseño de los perfiles de cargos basados en el propósito misional, los planes y programas de carrera, la estrategia organizativa y, el modelo de gestión por procesos según los recursos financieros disponibles.

ALCANCE

La Política de Gestión de la Planeación y Organización comprenden subprocesos para la planeación de la satisfacción de necesidades, como también el Plan de Cargos, Carreras y Salarios y Mecanismos de Publicidad y Difusión de las prácticas de gestión de Talento Humano, todos estos componentes alineados al Plan Estratégico Institucional y a los recursos financieros requeridos en cumplimiento a los objetivos institucionales.

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

000002

- Asistencia Técnica y Legal de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Comité de Buen Gobierno

FASES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. FASE GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN

1.1 POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de buscar y atraer a candidatos idóneos a los puestos de trabajo que deben ser cubiertos, la Institución desarrollará mecanismos para el reclutamiento de los talentos humanos a través de convocatorias y leyes vigentes.

ALCANCE

La Política de Reclutamiento contiene actividades a fin de contar con mecanismos para el reclutamiento de los Talentos Humanos.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

1.2 POLÍTICA DE SELECCIÓN

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de garantizar el cumplimiento de las normas vigentes e incorporar a servidores públicos altamente idóneos y competentes, la Institución desarrollará procesos de selección del personal aplicando concurso de méritos y aptitudes en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades.

ALCANCE

La Política de Selección del personal comprende las actividades de convocatoria, aplicación de herramientas para la selección en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades en base a las leyes vigentes.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

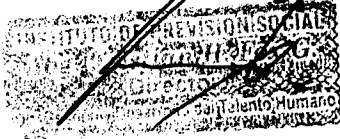
- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

Este documento es de uso restringido, su publicación podrá realizarse únicamente con autorización de la Presidencia del Instituto de Previsión Social

2/10



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. MARCELO MARTÍNS
Secretario del Consejo de Administración

2021-06-30 10:32:37.311165



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI
■ GOBIERNO NACIONAL

000003
Paraguay
de la gente

1.3. POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de incorporar al talento humano, que en virtud de un contrato y por un tiempo determinado, ejecute una obra o preste servicio al Instituto, éste implementará un procedimiento de contratación que será establecido en un Reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

ALCANCE

La Política de contratación está vinculada a los subprocesos de reclutamiento y selección que serán establecidos en un reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

RESPONSALBE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

1.4. POLÍTICA DE INDUCCION

A fin de orientar al funcionario en el conocimiento de la misión, los objetivos y planes institucionales (MECIP, Código de Ética Código de Buen Gobierno, Legislación del IPS, Estructura Organizacional y otras), así como en las funciones del puesto de trabajo que ocupará la Institución desarrollará con todo nuevo funcionario un proceso de integración de éste a la cultura institucional llevando a cabo capacitaciones y formaciones contempladas dentro del Plan Anual de capacitación, según los recursos financieros disponibles.

ALCANCE

La Política de Inducción abarcará los sub – procesos de capacitación y orientación del nuevo funcionario en: Código de Ética y Buen Gobierno, Código disciplinario, Misión, Visión, Planes Institucionales, legislación vigente, Manual de Procesos y Procedimientos y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

~~INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
Dr. Cristian H. Torres
Director
Departamento de Talento Humano~~

~~INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
DR. MARCELO MARTINS
Secretario del Consejo de Administración~~



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente 000001

1.5 POLITICA DE NOMBRAMIENTO

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de nombrar talento humano para ocupar cargo incluido en el Presupuesto General de la Nación como funcionario nombrado, donde desarrolle tareas inherentes a la función del instituto, éste establecerá un procedimiento vinculado al plan de cargos, carreras y salarios formulados en base a las leyes vigentes.

ALCANCE

La Política del Nombramiento está vinculada a los subprocesos de reclutamiento y selección que serán establecidos en un reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

2. FASE GESTION DEL EMPLEO Y DEL RENDIMIENTO

2.1. POLITICA DE MOVILIDAD

ENUNCIADO DE LA POLITICA

A fin de gestionar la movilidad funcional e interinstitucional de los funcionarios, la Institución establecerá un reglamento interno formulado en base a las leyes vigentes.

ALCANCE

La Política de Movilidad que contiene actividades referentes a los movimientos de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Institución, como:

Movilidad funcional: que implica cambio de dependencia donde va a cumplir el funcionario su tarea. (Traslados o comisiones internas, permisos o licencias).

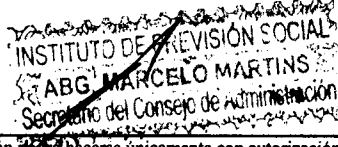
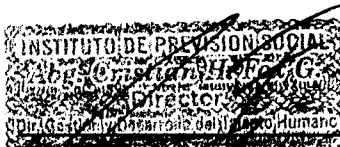
Movilidad interinstitucional: que implica comisiones de una institución a otra.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

000005
Paraguay
de la gente

2.2. POLÍTICA DE REINDUCCIÓN

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de reorientar en forma permanente la integración de los funcionarios afectados por rotaciones, promociones, traslados y otros cambios en su puesto de trabajo, la Institución establecerá un programa integral y oportuno de reinducción.

ALCANCE

La Política de Reinducción está vinculada con los subprocesos de capacitación y formación, evaluación de desempeño y rendimiento, a fin de permitir la actualización de todos los funcionarios en las nuevas técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional.

RESPONSABLE DE LA EJECUCION

- Departamento Desarrollo del Talento Humano.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

2.3 POLITICA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, la mejora continua de los servicios para los asegurados, la promoción del desarrollo personal y profesional de los funcionarios, la Institución implementará sistemáticamente una herramienta de evaluación del desempeño por competencias y rendimiento de los funcionarios.

ALCANCE

La Política de Evaluación del Desempeño por competencias del Personal forma parte de los procesos de desarrollo y promoción del personal y debe realizarse en forma sistemática por los jefes de reparticiones.

La Política implica que la institución diseñará y aplicará un Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño.

Los resultados de la evaluación de desempeño se emplearán como insumos para programar acciones de capacitación y desarrollo de los funcionarios.

Los Gerentes y Directivos superiores de la institución presentarán sus compromisos (acuerdos) de Gestión, los cuales serán evaluados anualmente por la Presidencia del Consejo de Administración.



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
CABG MARCELO MARTINS
Secretario del Consejo de Administración

5/10

Publicación podrá hacerse únicamente con autorización de la Presidencia del Instituto de Previsión Social.-



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

000006

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Cada Dirección evaluará a sus funcionarios.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

2. 4 POLITICA DE REGIMEN DISCIPLINARIO

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de controlar y registrar el cumplimiento del Régimen disciplinario, por los funcionarios permanentes y contratados del Instituto, este implementará un procedimiento a ser ejecutado por todos los jefes de las diversas áreas de la Institución, que será establecido en un Reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

ALCANCE

Esta política forma parte del proceso de Gestión del Empleo y del Rendimiento que involucra actividades relacionadas directamente con el control, registro y el cumplimiento de las reglamentaciones vigentes.

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN.

Todas las dependencias – Dirección Jurídica – Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
- Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.

3. FASE GESTIÓN DEL DESARROLLO

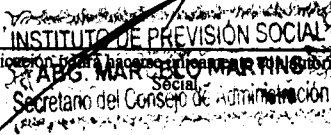
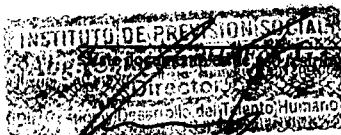
3.1. POLITICA DE CAPACITACIÓN

ENUNCIADO DE LA POLITICA

A fin de capacitar y potenciar el desarrollo personal y profesional de sus funcionarios, la Institución implementará un proceso continuo de formación y capacitación, dirigido a fortalecer las competencias laborales necesarias para cubrir los cargos, acorde con el nivel de exigencia y responsabilidad. Se destinará anualmente un porcentaje de su presupuesto a la inversión en capacitación y formación de sus Talentos humanos, enfocados en los objetivos estratégicos institucionales.

ALCANCE

- Esta Política cubre varios subprocesos como:





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay 000007
de la gente

FORMACION ACADEMICA

El IPS a través de convenios con la Secretaría de la Función Pública y otras Organizaciones, promoverá en sus funcionarios la realización de estudios de pregrado, grado y postgrado.

Financiará a través de becas la realización de estudios de postgrado, siempre que la dependencia de trabajo lo requiera. Financiará becas de estudio en el extranjero siempre que en la oferta local no se disponga de la carrera requerida y que la necesidad de formación sea comprobada.

FORMACION DE BECARIOS (RESIDENTES)

La formación de médicos becarios para las residencias por especialización, se hará según necesidad identificadas; el ingreso al Programa de Residencias se contempla única y exclusivamente a través de la CONAREM. Al finalizar el proceso de formación, el nuevo especialista podrá según su conducta y rendimiento, ser contratado por el IPS, que establecerá su destino y asignación de plaza.

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA

El IPS implementará programa de educación continua, a fin de mantener al día a los trabajadores en los avances de atención a la salud y en Seguridad Social.

CAPACITACION PARA CUADROS DE REEMPLAZOS.

El IPS con antelación deberá formar los cuadros de reemplazo, para la sucesión de RRHH, en aquellas áreas estratégicas de especialidades médicas y cargos de jefatura.

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

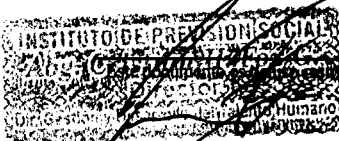
- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

4. FASE GESTION DEL BIENESTAR SOCIAL, RELACION Y SALUD LABORAL.

4.1 POLITICA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR DEL PERSONAL SOCIAL Y RELACION LABORAL

ENUNCIADO DE LA POLITICA

A fin de velar por el por el bienestar integral de los funcionarios. La Institución implementará un programa integral que apunte a crear, mantener y mejorar la labor de los funcionarios, enfatizando el mejoramiento de su nivel de vida, la promoción de estilos de vida saludables, implementación de programas deportivos, recreativos y culturales, alentando a la participación de los actores sindicales y gremiales en el diseño e implementación de las políticas de bienestar y mejora de las condiciones laborales.



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. MARCELO MARTINS
Secretario del Consejo de Administración

7/10

ingido, su publicación podrá hacerse únicamente con autorización de la Presidencia del Instituto de Previsión Social. -



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

000008
Paraguay
de la gente

ALCANCE

La Política de la Gestión del Bienestar Social y Relación Laboral cubre los subprocesos como vacaciones y descansos, licencias atención de asuntos gremiales, emisión de informes a organismos del Estado.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

4.2 POLITICA DE SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

A fin de garantizar la salud y seguridad de los funcionarios en el lugar de trabajo, la Institución establecerá programas regulares de capacitación, formación y mejoramiento de las condiciones ambientales de todos los edificios hospitalarios y administrativos que alberguen a sus funcionarios. Se establece que todos los locales contarán con iluminación, indumentaria y equipamientos de bioseguridad adecuados; un Plan de Prevención de Incendios y Desastres, elementos de mitigación de incendios y personal capacitado para enfrentar las contingencias.

Para velar por la salud de sus funcionarios, el IPS establece que éstos deberán someterse en forma obligatoria a un chequeo preventivo médico anual conforme a guías establecidas por la Dirección de Medicina Preventiva y el Departamento de Salud Laboral.

ALCANCE

Estas Políticas forma parte de la fase de Desarrollo y Promoción del personal e involucra acciones relacionadas directamente con el ambiente de trabajo y el bienestar, la seguridad del personal en sus lugares de trabajo y la aplicación de medidas de medicina preventiva y salud ocupacional.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

Dirección de Medicina Preventiva y Programa de Salud

- Departamento de Servicio Social.

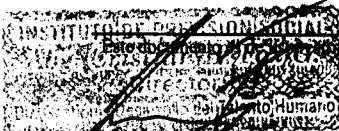
Dirección de Riesgo Laboral y Subsidio

- Departamento de Gestión Medica laboral
- Departamento de Gestión de Riesgos Laborales

Dirección de Infraestructura

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. MARCELO MARTINS
Secretario del Consejo de Administración





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay 000000
de la gente

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

5. FASE GESTION DE LA COMPENSACION

5.1. POLÍTICA DE LA COMPENSACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de promover una justa remuneración de los funcionarios en base a un Plan de Cargos, Carreras y Salarios, la Institución establecerá una estructura salarial que promoverá el crecimiento, el desarrollo y el movimiento horizontal y vertical de los funcionarios en la escala; esto permitirá la actualización, optimización y motivación de los mismos a lo largo del tiempo, previa determinación de los requisitos para el avance del nivel en la carrera, los aspectos de desempeño, experiencia, logros de objetivos y elevados niveles de competencia y el cumplimiento de los valores éticos de la Institución, según los recursos financieros disponibles y enfocados a los objetivos institucionales.

ALCANCE

Esta Política cubre los subprocesos de Liquidación de Salarios y otras Remuneraciones, Retenciones y Descuentos, así como también está vinculado al proceso de Gestión de Planeación y Organización a fin de determinar los niveles de remuneración e incentivos que podrían percibir los funcionarios.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión Salarial y Compensaciones.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

6. FASE GESTION DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN

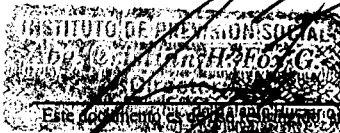
6.1. PLANES DE RETIRO

POLITICA DE RETIRO

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de reconocer, que el ciclo de vida laboral finaliza con la desvinculación de las personas de sus puestos de trabajo por jubilación, pensión o retiro voluntario y que el proceso de alejamiento deberá realizarse con el mayor respeto por la dignidad de la persona, reconociendo su contribución realizada, la Institución desarrollará programas de retiro encaminados a la aceptación de la nueva etapa de vida, priorizando el bienestar integral del ser humano y el desarrollo de nuevas competencias.

ALCANCE



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. MARCELO MARTINS
Secretario del Consejo de Administración

9/10

Este documento es de uso interno. Su publicación podrá hacerse únicamente con autorización de la Presidencia del Instituto de Previsión Social.-



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

000010
Paraguay
de la gente

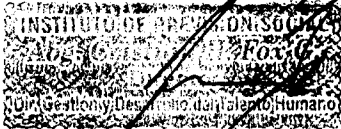
Las Políticas de Desvinculación están contenidas en el proceso de Gestión de Retiro y Desvinculación que abarca los subprocesos de renuncia, plan de retiro y desvinculación.

RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Dirección Jurídica
- Dirección de Jubilaciones
- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento
- Departamento de Gestión Salarial y Compensaciones.

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
ABG. MARCELO MARTINS
Secretario del Consejo de Administración

Gerencia de Desarrollo y Tecnología