



**Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración**

**Acta N° 079/2022 de fecha 14 de diciembre de 2022**

**RESOLUCIÓN C.A. N° 079-013/2022**

**POR LA QUE SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL.**

**VISTO:** El Expediente Digital identificado como CA/N° 2615/2022, recepcionado en la Secretaría del Consejo de Administración, en fecha 02 de diciembre de 2022, el cual contiene la Nota Interna PR/DTH/N° 452/2022, de fecha 02 de diciembre de 2022, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, por el que se eleva a consideración de la Máxima Autoridad, el Proyecto de Resolución “POR LA QUE SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”; y

**CONSIDERANDO:** Que, por Decreto de la Presidencia de la Nación N° 962/2008, se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP)”;

Que, la Resolución de la Contraloría General de la República N° 425/2008 "POR LA CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL PARAGUAY - MECIP COMO MARCO PARA EL CONTROL, FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES SUJETAS A LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA”;

Que, por Resolución C.A. N° 039-007/2009, de fecha 28 de abril de 2009, “POR LA CUAL SE ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECIP) EN EL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”;

Que, por Resolución C.A. N° 066-007/2012, de fecha 16 de agosto de 2012, se aprobó las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social;

Que, por Resolución C.A. N° 056-006/2021, de fecha 25 de junio de 2021, se aprobó la actualización de las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social;

Que, por Resolución C.A. N° 100-006/2021, de fecha 30 de noviembre de 2021, se rectificó parcialmente el anexo aprobado en el Art. 1° de la Resolución C.A. 056-006/2021, de fecha 25 de junio de 2021, “POR LA QUE SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”;

**FDO.: DR. VICENTE MARIO BATAGLIA ARAÚJO, PRESIDENTE  
LIC. LUDIA CLAUDINA SILVERA LÓPEZ / DR. RICARDO VICENTE OVIEDO MEDINA  
LIC. GUSTAVO RAMON ARIAS / SR. ROBERTO BRITTEZ FERREIRA  
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
MG. C.P. GRACIELA CONCEPCION NUÑEZ RODAS. Secretaria Interina 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° 079/2022 de fecha 14 de diciembre de 2022**

**RESOLUCIÓN C.A. N° 079-013/2022**

Que, en el Acta N° 01, de Revisión de Políticas del Talento Humano, de fecha 03 de noviembre de 2022, de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, se concluyó que corresponde realizar las gestiones administrativas de manera a elevar a consideración del Consejo de Administración la aprobación de la Versión 4 de las Políticas de Talento Humano del IPS;

Por tanto, en uso de sus atribuciones;

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

**RESUELVE:**

- 1º) Aprobar la Versión 4 de las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social, conforme al Anexo, el cual se encuentra refrendado por la Secretaria Interina del Consejo de Administración y el Director de la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, que consta de 09 (nueve) fojas y se adjunta a la presente Resolución.-----
- 2º) Disponer que la Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano, del Instituto de Previsión Social, realice amplia difusión de las Políticas de Talento Humano.-----
- 3º) 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.-----
- 4º) Comunicar a quienes corresponda y archivar.-----

*SC/ta/im/jo.-*

**FDO.: DR. VICENTE MARIO BATAGLIA ARAUJO, PRESIDENTE  
LIC. LUDIA CLAUDINA SILVERA LÓPEZ / DR. RICARDO VICENTE OVIEDO MEDINA  
LIC. GUSTAVO RAMON ARIAS / SR. ROBERTO BRÍTEZ FERREIRA  
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
MG. C.P. GRACIELA CONCEPCION NUÑEZ RODAS. Secretaria Interina del Consejo de Administración**



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUAI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## ANEXO

### POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO - INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL VERSIÓN 4

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

Gestionar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros Órganos y Entidades del Estado (OEE) al Instituto, enfocado 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, economía, la eficiencia y eficacia, igualdad de trato, integridad 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 Institucionales, la ética en la gestión de Talentos Humanos a fin de garantizar la justicia, la imparcialidad, la equidad, la eficiencia y eficacia, igualdad de trato, integridad y transparencia, la economía (uso racional de los recursos) 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 Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Comité de Buen Gobierno.

### POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de garantizar la eficiencia y eficacia del talento humano, se realizará anualmente la planeación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personas que requiera 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, 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 Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Comité de Buen Gobierno

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
C. María Nieves  
Secretaria General  
del Consejo de Administración

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Abog. Cristian H. Rodríguez  
Director  
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## 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 procesos a fin de contar con mecanismos para captar a los Talentos Humanos.

##### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento.

##### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección 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 Gestión y Desarrollo del Talento Humano

#### 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, se 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 y necesidades institucionales.

##### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Mg. Graciela Martínez  
Secretaría Ejecutiva  
Comité de Administración

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Abog. Cristian H. For. G.  
Director  
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

### 1.4. POLÍTICAS DE INDUCCIÓN

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

La Institución desarrollará con todo nuevo funcionario, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al Instituto, un proceso de integración de los mismos a la cultura institucional, llevando a cabo capacitaciones y formaciones contempladas dentro del Plan Anual de Capacitación, según los recursos financieros disponibles, a fin de orientar a los mismos en el conocimiento de las reglamentaciones Institucionales vigentes, así como en las funciones del puesto de trabajo que ocupará.

#### ALCANCE

La Política de Inducción abarcará los subprocesos de capacitación y orientación del nuevo funcionario, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al Instituto en Misión, Visión, los Objetivos y Planes Institucionales, Carta Orgánica del IPS, Reglamentaciones Institucionales, Implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECIP, Código de Ética, Código de Buen Gobierno, Estructuras y Procesos Organizacionales, Estatuto del Funcionario, legislaciones vigentes, Manual de Organización y Funciones, Manual de Procesos y Procedimientos, entre otros y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.

#### RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

### 1.5. POLÍTICA DE NOMBRAMIENTO

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de nombrar al personal para ocupar un cargo en el Anexo del Personal aprobado en la Ley de Presupuesto General de la Nación como funcionario, para desarrollar tareas inherentes a la función del instituto, se establecerá un procedimiento vinculado al Plan de Cargos, Carreras y Salarios formulado en base a las leyes vigentes.

#### ALCANCE

La Política de 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 del Rendimiento

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

SECRETARÍA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
C. P. Cristian H. Lozano  
Secretario General de Administración  
Consejo de Administración

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Abog. Cristian H. Lozano G.  
Director  
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## 2. FASE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DEL RENDIMIENTO

### 2.1. POLÍTICA DE MOVILIDAD

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de gestionar el movimiento laboral Interno o Externo de los funcionarios, la institución ha establecido un reglamento interno.

#### ALCANCE

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

Movimiento Laboral Interno: Procedimiento mediante el cual un funcionario pasa de un puesto de trabajo a otro dentro de la Institución.

Movimiento Laboral Externo: Procedimiento mediante el cual un funcionario pasa de un puesto de trabajo de la Institución a otro Organismo o Entidad del Estado, o viceversa.

#### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

### 2.2. POLÍTICA DE REINDUCCIÓN

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de reorientar en forma continua la integración de los funcionarios y trasladados temporalmente de otros OEE al Instituto, afectados por rotaciones, promociones, traslados y otros cambios en sus puestos 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 del Desempeño y Rendimiento, a fin de permitir la actualización de todos los funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al Instituto, en las nuevas técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional.

#### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano.

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

### 2.3. POLÍTICA DE EVALUACIÓN 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, identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en la promoción del desarrollo personal y profesional de los funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, la Institución implementará sistemáticamente una herramienta de Evaluación del Desempeño por competencias y rendimiento.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
M.G. Cristian H. Lozano  
Gerente General  
Sistema de Administración

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Abog. Cristian H. Lozano  
Director  
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUAI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## ALCANCE

La Política de Evaluación del Desempeño por competencias del Funcionario, Personal Contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, forman parte de los procesos de desarrollo y promoción del personal y debe realizarse en forma sistemática por los jefes de reparticiones. Implica que la Institución diseñará y aplicará un Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño.

Los resultados de las mismas se emplearán como insumos para programar acciones de capacitación y desarrollo de los funcionarios, Personal Contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS.

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.

## RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento

## RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

## 2.4 POLÍTICA DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de controlar y registrar el cumplimiento del Régimen disciplinario, por los funcionarios y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, se implementará un procedimiento a ser ejecutado por todos los jefes de las diversas áreas de la Institución, conforme al caso que corresponda, que será establecido en Reglamentos formulados en base a las leyes vigentes.

En caso del Personal Contratado se regirá por lo establecido en el Contrato de Prestación de Servicios y Código Civil Paraguayo.

### 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.
- Presidencia
- Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.

## 3. FASE GESTIÓN DEL DESARROLLO

### 3.1. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

#### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de capacitar y potenciar el desarrollo personal y profesional de sus funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, 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 del Presupuesto a la inversión en capacitación y formación de sus talentos

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
 Abog. Cristian H. P. G.  
 Director  
 Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano

M. C. P. ...  
 Secretaria Interna de  
 Consejo de Administración



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

enfocados en los Objetivos Estratégicos Institucionales.

### ALCANCE

Esta Política cubre varios subprocesos como:

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

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 disponga de la carrera requerida y que la necesidad de formación sea comprobada.

#### FORMACIÓN DE RESIDENTES BECARIOS

La formación de médicos becarios para las residencias por especialización, se hará según necesidad identificada; el ingreso al Programa de Residencias Médicas se contempla única y exclusivamente a través de la Comisión Nacional de Residencias Médicas - CONAREM. Al finalizar el proceso de formación, el nuevo especialista podrá, conforme al reglamento vigente, ser contratado por el IPS, que establecerá la dependencia y asignación de plaza.

#### CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA

El IPS implementará programas de educación continua, a fin de mantener actualizados a los funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, en los avances de atención a la salud y en Seguridad Social.

#### CAPACITACIÓN PARA CUADROS DE REEMPLAZOS.

El Instituto de Previsión Social con antelación deberá formar e instruir los cuadros de reemplazo, para la sucesión de talento humano, en aquellas áreas estratégicas de especialidades médicas y cargos de jefatura.

#### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Desarrollo del Talento Humano.
- Departamento de Educación Médica, Docencia e Investigación.

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
- Gerencia de Salud

### 4. FASE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL, RELACIÓN Y SALUD LABORAL.

#### 4.1 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL Y RELACIÓN LABORAL

##### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de velar por el bienestar integral de los funcionarios, personal contratado, y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, la Institución implementará un programa integral que apunte a crear, mantener y mejorar la labor de los colaboradores, 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  
Abog. Cristian H. Fox G.  
Director  
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano





INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

### ALCANCE

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

### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Dirección Gestión del Desarrollo del Talento Humano
- Dirección de Medicina Preventiva y Programas de Salud
- Oficina de Mediación y Conciliación de Asuntos Internos y Colectivos Gremiales
- Dirección de Riesgo Laboral y Subsidios

### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

## 4.2 POLÍTICA DE SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

### ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

A fin de garantizar la salud y seguridad de los funcionarios, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS 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 todas las instalaciones 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, personal contratado y trasladados temporalmente de otros OEE al IPS, el Instituto establece que estos deberán someterse en forma obligatoria a un chequeo preventivo médico anual, conforme a guías establecidas por la Dirección de Medicina Preventiva y Programas de Salud y la Dirección de Riesgos Laboral y Subsidios.

### ALCANCE


Esta Política forma parte de la fase de Gestión del Bienestar Social, relación y Salud Laboral e involucra acciones relacionadas directamente con el ambiente de trabajo y el bienestar, la seguridad del personal en su lugar de trabajo y la aplicación de medidas de medicina preventiva y salud ocupacional.

### RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

- Dirección de Infraestructura
- Dirección de Servicios Administrativos
- Dirección de Mantenimiento
- Dirección de Medicina Preventiva y Programas de Salud
- Dirección de Riesgo Laboral y Subsidio

### RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO

- Gerencia de Salud
- Gerencia de Abastecimiento y Logística

M. C. P.   
Secretaría Interna  
Consejo de Administración

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Abog. Cristian H. Fox G.  
Dirección  
D. Gestión y Desarrollo del Talento Humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETĀ REKUĀI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

- Gerencia de Prestaciones Económicas del Seguro Social

## 5. FASE GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

### 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: 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.
- Departamento Gestión del Empleo y del Rendimiento.

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

## 6. FASE GESTIÓN DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN

### 6.1. POLÍTICA DE RETIRO

#### PLANES 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, 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

Las Políticas de Planes de Retiro están contenidas en el proceso de Gestión de Retiro y Desvinculación que abarca los subprocesos de Jubilación y plan de retiro voluntario, conforme a las reglamentaciones vigentes.

#### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Dirección de Administración de Jubilaciones
- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

#### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
Abog. Christian E. For. G.  
Director  
Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano



INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

■ TETÁ REKUÁI  
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## 6.2. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN

A fin de contar con garantías laborales que permitirán la construcción del respeto a la legalidad constitucional y el proceso de mejorar la administración, la Institución desarrollará procedimientos para la desvinculación de los funcionarios y Personal Contratado.

### ALCANCE

Las Políticas de Desvinculación están contenidas en el proceso de Gestión de Retiro y Desvinculación que abarca los subprocesos de renuncia, termino o rescisión de contrato, termino de funciones de funcionarios en cargos de confianza, baja por fallecimiento y cesantía, conforme a las reglamentaciones vigentes.

### RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

- Departamento Gestión del Empleo y Rendimiento.
- Departamento Gestión Salarial y Compensaciones.

### RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO

- Dirección Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

  
 M.C. C. P. Graciela H. H. H.  
 Secretaria Interina del  
 Consejo de Administración

  
 INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
 Abog. Cristian H. Rox G.  
 Director  
 Dir. Gestión y Desarrollo del Talento Humano