Misión: Somos un órgano que establece la política turística nacional, orientando, promoviendo, facilitando y regulando el desarrollo del turismo en el Paraguay en beneficio de visitantes y ciudadanía en general.
Tembipota: Orehína Tetã Remimoimby omopyendáva Tetãpy jehechauka rehegua política, ombohape, ohechauka, omoakãrapu'ã ha oikuaauka tetã Paraguái tuichakue javeve, tetã ambue ha opavave tavayguakuéra jehasaporãverã.

RESOLUCIÓN N°314/2.022

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE TURISMO – VERSIÓN 4, DE CONFORMIDAD A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO (NRM-2015)". ----------

Asunción, 12 de abril de 2.022.-

VISTO: El Memorándum DFyDI Nº 085/2022 de la Dirección de Fortalecimiento y Desarrollo Institucional, a través del cual se solicita, la aprobación de la actualización de la Política de Gestión del Talento Humano de la SENATUR – Versión 4, de conformidad a la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno (NRM – 2015), y; ---

CONSIDERANDO: Que, la Secretaría Nacional de Turismo fue creada por la Ley N° 1388/1998 y reglamentada por el reciente Decreto N° 8911/2018 de fecha 16 de mayo de 2018 "Por el cual se reglamentan las Leyes N° 1388/1998 "Que crea la Secretaría Nacional de Turismo" y N° 2828/2005 "Del Turismo", se reorganiza la estructura orgánica de la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR), dependiente de la Presidencia de la República, se abroga el Decreto N° 8111/2006 y se deroga el Decreto N° 1566/2009".----

Que, la Contraloría General de la República, a través de la Resolución Nº 425/2008, 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, la Contraloría General de la República, a través de la Resolución Nº 377/2016, adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015. ----------

Que, el referido Decreto N° 8911/2018 dispone, que el Ministro Secretario Ejecutivo, es el responsable de la conducción política de la Institución, de la formulación y la ejecución del manejo de la institucionalidad y en tal carácter, ejerce la representación de la Secretaría Nacional de Turismo. ----------

Que, mediante el Decreto N° 164/2018 de fecha 04 de setiembre de 2018, se nombra a la Señora Sofía Elizabeth Montiel de Afara, como Ministra Secretaria Ejecutiva de la Secretaría Nacional de Turismo. ----------

Que, la Auditoría General del Poder Ejecutivo, a través de la Resolución AGPE Nº 326/2019, adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Esc. Alejandra Flores A.
Secretaria General
Secretaría Nacional de Turismo

RESOLUCIÓN N°314 /2.022

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE TURISMO – VERSIÓN 4, DE CONFORMIDAD A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO (NRM-2015)". ----------

Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015. ----------

Que, la Secretaría Nacional de Turismo, mediante Resolución Nº 1412/2019, adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP:2.015.

Que, la Secretaría Nacional de Turismo, mediante Resolución Nº 768/2020, aprueba la actualización de la Política de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Nacional de Turismo - Versión 3. ----------

Que, mediante Dictamen Jurídico N° 120/2.022 de fecha 06 de abril de 2.022, la Dirección General Jurídica de la Secretaría Nacional de Turismo, ha dado su conformidad para la firma de la presente Resolución. ----------

POR TANTO: En ejercicio de sus atribuciones legales; ----------

LA MINISTRA SECRETARIA EJECUTIVA
DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE TURISMO
RESUELVE:

ART. 1°. - APROBAR, la *Versión 4 de la Política de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Nacional de Turismo*, la cual ha sido elaborada en concordancia con los preceptos establecidos en la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno – MECIP 2015 y a los efectos de establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios a través de la determinación de una Política de Gestión del Talento Humano. ----------

ART. 2°. - ESTABLECER, que la Dirección de Talento Humano, con apoyo de la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional; efectuarán la revisión de la Política de Gestión del Talento Humano de forma anual o cuando la situación lo requiera, a fin de asegurar que la misma permanezca pertinente y apropiada. ----------

ART. 3°. - DISPONER, que la Dirección de Talento Humano deberá socializar de la presente Resolución, a todos los funcionarios de la Secretaría Nacional de Turismo. ---

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Esc. Alejandra Flores A.
Secretaria General
Secretaría Nacional de Turismo

RESOLUCIÓN N°314 /2.022

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE TURISMO – VERSIÓN 4, DE CONFORMIDAD A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO (NRM-2015)". ----------

ART. 4°. - DEJAR SIN EFECTO, todas las Resoluciones anteriores, que se contrapongan a la presente Resolución. ----------

ART. 5°. - ESTABLECER, que la presente Resolución entrará en vigencia, a partir de la fecha de su firma. ----------

ART. 6°. - COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar. ----------

Sofía Montiel de Afara
Ministra Secretaria Ejecutiva

Destinatarios:
Secretaría General
Dirección de FyDI
Resolución 2022/Word
SM/MP/be

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Esc. Alejandra Flores A.
Secretaria General
Secretaria Nacional de Turismo

PARAGUAY

TETÃPY JEHECHAUKA
Secretaría Nacional de Turismo

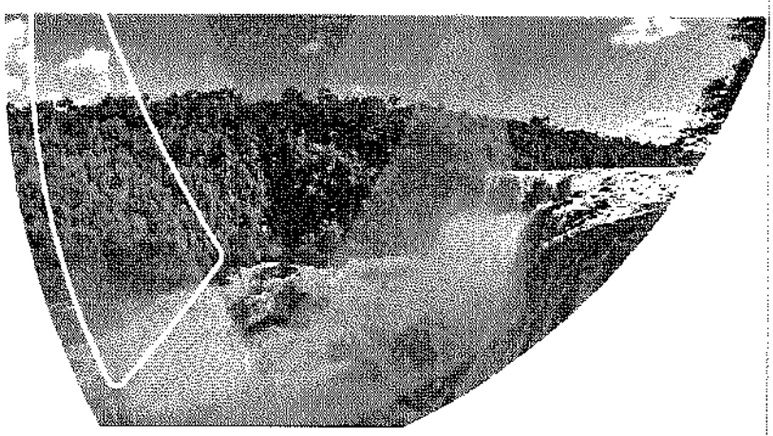
TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

APROBADO POR RES. Nº 314 DE FECHA 12 /2022

V.4 - 2022



SECRETARÍA NACIONAL DE TURISMO

ASUNCIÓN - PARAGUAY

SECRETARIA NACIONAL DE TURISMO

Ministra Sofía Montiel de Afara

COORDINACIÓN Dirección de Talento Humano

Director de Talento Humano Mario Mendoza

Dpto. de Desarrollo del Talento Humano Nadia Giménez

Dpto. de Administración del Talento Humano Julia Lezcano

Dpto. de Bienestar Laboral Elena Gaona

Dpto. de Legajos del Personal Sofía Scorzara

Apoyo Dirección de Fortalecimiento y Desarrollo Institucional

Versión IV– 2022

Misión: *Somos un órgano que establece la política turística nacional, orientando, promoviendo, facilitando y regulando el desarrollo del turismo en el Paraguay en beneficio de visitantes y ciudadanía en general.*
Tembipota: *Orehina Tetã Rentimoimby omopyendáva Tetãpy jehechauka rehegua política, ombohape, ohechauka, omoakãrapu'ã ha oikuaauka tetã Paraguai tuichakue javeve, teta ambue ha opavave tavayguakuéra jehasaporavéra*

Contenido

GENERALIDADES.....4 - 5

PARÁMETROS NORMATIVOS.....6 - 7

POLÍTICAS DE GESTIÓN.....8 - 13

- Planeación..... 8
- Selección..... 8
- Inducción/Reinducción..... 9
- Formación y Capacitación..... 10
- Administración de Nómina, Movimiento del Personal y Compensación..... 10 - 11
- Bienestar Social..... 11 - 12
- Evaluación de Desempeño..... 12
- Programa de Jubilación y Desvinculación..... 12 - 13

VALORES.....14

- Respeto..... 14
- Igualdad..... 14
- Imparcialidad..... 14
- Economía..... 14
- Eficiencia y Eficacia..... 15
- Integridad..... 15
- Transparencia..... 15

CONSIDERACIÓN FINAL..... 15

SECRETARÍA NACIONAL DE TURISMO

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

GENERALIDADES

Las Políticas de Gestión del Talento Humano, se establecen para asegurar que las funciones se desempeñen de acuerdo a los objetivos deseados. Las mismas guían y trazan el camino para las acciones que se van a realizar y ayudan a encauzar los compromisos institucionales.

Las políticas, en cuanto a la gestión de personas, son guías basadas en la Misión, Visión, Valores, Estrategias Institucionales y en la cultura de la institución. Constituyen la base para una gestión eficaz de las personas dentro de la misma.

Las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Nacional de Turismo se encuentran orientadas al cumplimiento de los siguientes Procesos: Administración del Talento Humano y Desarrollo y Evaluación del Talento Humano, con sus respectivos Sub-procesos: *Administración de Nómina, Movilidad del Personal, Selección e Incorporación del Personal, Gestión de la Evaluación del Desempeño, Gestión de Programas de Jubilación, Bienestar del Personal, Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción y Desvinculación, cuyo diseño e implementación estarán enmarcados en las normativas vigentes en la materia.*

Es parte de las tareas la difusión y conocimiento de las políticas, en todos los niveles de la institución, de modo en que tanto las políticas como el desarrollo del talento humano, se encuentren enmarcados bajo los valores de: *respeto, igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.*

Ante los nuevos escenarios de innovación de la gestión institucional, lo que motiva la necesidad de realizar cambios sustanciales en la gestión del Talento Humano para el sostenimiento del proceso de modernización, en ese contexto, a través de las Políticas aprobadas, la Dirección de Talento Humano llevará a cabo acciones para fortalecer la cultura organizacional y los procesos desarrollados con miras a la mejora continua.

PARÁMETROS NORMATIVOS

- Constitución Nacional de la República del Paraguay.
- Ley Nº 1388/1998; Que Crea la Secretaría Nacional de Turismo – SENATUR.
- Ley N°1626/2000; De la Función Pública.
- Ley N° 2345/2003; De Reforma y Sostenibilidad de la Caja Fiscal. Sistema de Jubilaciones y Pensiones del Sector Público. Resolución N° 1478/2016; Por la cual se aprueba el Reglamento Interno Institucional.
- Ley N° 2828/2005; Del Turismo.
- Ley N° 4252/2010; Modifica los artículos 3°, 9° y 10°, de la Ley N° 2345/2003 del Sistema de Jubilaciones y Pensiones.
- Decreto N° 6369/2.011; Del Concurso dirigido a Personas con Discapacidad-PCD.
- Decreto N° 8911/2018; Por el cual se reglamentan las Leyes N° **1388/1998 "Que crea la Secretaría Nacional de Turismo" y N° 2828/2005 "Del Turismo", se reorganiza la estructura orgánica de la** Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR), dependiente de la Presidencia de la República, se abroga el Decreto N° 8111/2006 y se deroga el Decreto N° 1566/2009.
- Resolución SFP N°150/2012; Que aprueba y establece el reglamento general de Selección y para el Ingreso y Promoción en la función pública.
- Resolución SENATUR N° 957/2021; Por la cual se aprueba la actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2023 de la Secretaría Nacional de Turismo.

- Resolución SENATUR N° 237/2021; Por la cual se aprueba el Organigrama Institucional de la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR).
- Resolución SENATUR N° 101/2022; Por la cual se modifica parcialmente el Organigrama Institucional de la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR) aprobada por Resolución N° 237/2021.
- Resolución SENATUR N° 190/2022; Por la cual se actualiza la estructura organizacional de la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR).

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Secretaría Nacional de Turismo, establece el compromiso con el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes, actitudes e idoneidad de los funcionarios, a través de las políticas y prácticas de gestión del talento humano; cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, referentes a las relaciones laborales y otras actividades; que permitan el entendimiento claro de la situación y gozar del bienestar social.

1. PLANEACIÓN:

La SENATUR incorpora la Política General de Planeación del Talento Humano, basada en el Plan Estratégico Institucional, de requerimiento del personal para la ejecución de procesos de trabajo y/o actividades establecidas; considerando el Plan Operativo Anual, el Presupuesto Anual de la institución, y los programas y proyectos a ser desarrollados en las áreas misionales y de apoyo.

2. SELECCIÓN:

Para la incorporación de personas en puestos de trabajos de carácter temporal y permanentes, la SENATUR se rige conforme lo dispuesto en la Resolución SFP N° 150/2012 de la Secretaría de la Función Pública; mediante el cual **se establece el mecanismo de** "*Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública en cargos temporales y permanentes mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición.* Dicha normativa permite a la institución realizar incorporaciones acordes a sus necesidades y a los requerimientos del cargo; basado en competencias laborales, formación académica, suscripción de compromisos con la institución por resultados y medición del desempeño laboral; todo ello para dar cumplimiento de los principios al mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confianza, eficiencia y eficacia en el proceso selectivo.

3. INDUCCIÓN/REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción, se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste, habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

La SENATUR cuenta con las herramientas necesarias, que puedan asegurar una comunicación efectiva a los funcionarios, y que pueden incluir dentro de estos programas de inducción y reinducción, entre otros, temas transversales relacionados a su estructura organizacional: perfiles de cargos e informaciones específicas sobre las funciones por áreas, Misión, Visión, Objetivos Institucionales, Principios y Valores Éticos, Código de Buen Gobierno, Política de Control Interno, Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno (NRM:2015), prioridades de capacitación señaladas en el cronograma anual.

Todo funcionario administrativo y/o técnico que ingrese a la institución, recibirá la inducción, por parte de la *Dirección de Talento Humano.*

La reinducción será responsabilidad del *Director de cada dependencia* dirigido a todos los funcionarios a su cargo, el cual deberá desarrollarse en los primeros tres meses del año; y, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano, quienes tendrán la responsabilidad de preparar las guías y los materiales actualizados que serán utilizados para el proceso de reinducción.

4. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

La SENATUR promueve el desarrollo integral y el crecimiento de las competencias de sus funcionarios, mediante el proceso de capacitación y formación, según especificaciones de cada área de trabajo (áreas misionales, estratégicos y de apoyo) y los perfiles de puestos; con el objetivo de formar servidores públicos competentes y comprometidos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La formación y la capacitación del Talento Humano, se establecerán en el Plan de Capacitación, cuya elaboración y revisión anual estará a cargo de la Dirección de Talento Humano; para la ejecución de cada periodo, será aprobada mediante acto administrativo por la Máxima Autoridad Institucional.

5. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA, MOVILIDAD DEL PERSONAL Y COMPENSACIÓN:

5.1 Administración de Nóminas.

La institución dispone de una estructura salarial, que responde a los puestos de trabajos y cargos correspondientes, al rendimiento individual, a los resultados obtenidos y de conformidad a prioridades y objetivos institucionales que fueron incluidos en la planificación estratégica; de acuerdo con las normas legales vigentes.

5.2 Movilidad del Personal

La movilidad pretende satisfacer las necesidades de la institución, en cuanto a mejorar su equipo humano, incorporando gente idónea y con experiencia en la administración pública para cumplir funciones específicas.

La SENATUR, en el marco de las normativas vigentes, llevará a cabo la planificación y organización del movimiento interno del talento humano en las distintas dependencias de la institución, mediante el análisis previo de las competencias del servidor público con relación al cargo a ser asignado y los requisitos establecidos en el Manual de Perfiles, Cargos y Funciones, priorizando las competencias e integridad del personal para mejorar sus productividad y el logro de la Misión y Visión Institucional.

Por otro lado, significa una oportunidad para aquellos funcionarios/as que desean desarrollarse en sus profesiones ocupando puestos de trabajos en otras instituciones públicas, a través de la movilidad de traslados temporales o definitivos.

5.3 Compensación

La SENATUR otorga compensaciones económicas y no económicas al funcionario, a través de mediciones con estándares competitivos y equitativos, en base al desempeño individual y colectivo, correspondiente a todos los funcionarios que ejecutan tareas tanto en áreas misionales, estratégicos y de apoyo, garantizando la aplicación de los valores de transparencia, igualdad e imparcialidad.

6. BIENESTAR SOCIAL:

La SENATUR realiza actividades de bienestar social, éstas son dirigidas para lograr la participación efectiva de funcionarios en el desarrollo organizacional de la institución, sentido de pertenencia y compromiso para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, respeto, solidaridad y tolerancia. La institución desarrollará acciones tendientes a lograr el bienestar integral del talento humano, a través de planes y programas orientados a generar un clima organizacional adecuado.

La SENATUR apoya todo evento que se organice internamente entre los funcionarios/as, que contribuya a fortalecer los lazos de compañerismo, actividades de solidaridad, intercambio de conocimientos, entre otros.

7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

La SENATUR evalúa el desempeño de sus talentos humanos con relación al cumplimiento de las responsabilidades inherentes a los cargos, en la identificación de valores, en el potencial observado y el interés demostrado por los evaluados en el cumplimiento de sus objetivos y metas; así como en la superación de debilidades y en los desafíos asumidos de manera eficaz y eficiente; permitiendo la mejora continua del servidor público.

La evaluación de desempeño se realiza de forma anual, objetiva, transparente y oportuna, cuya valoración se realiza a en cada nivel jerárquico: Directores Generales, Directores, Asesores, Jefes de Departamentos, Coordinadores, Técnicos y Asistentes.

8. PROGRAMAS DE JUBILACIÓN Y DESVINCULACIÓN:

8.1 Programas de Jubilación.

La jubilación es la remuneración que pertenece al mismo jubilado por aportes realizados durante el plazo estipulado en la Ley. Es el resultado del sistema de seguridad social, que se concreta en la pensión por el tiempo restante de vida del jubilado. Constituyen haberes de retiro, pasivo, del trabajador público o privado.

Los que aportan al sistema jubilatorio administrado de la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones del Ministerio de Hacienda, lo harán sobre la totalidad de su remuneración imponible.

En virtud a las normativas legales vigentes, se entenderá por remuneración imponible aquella percibida en concepto de remuneración

ordinaria, bonificación, gratificación, remuneración por horas extraordinarias y gastos de representación. No se incluirán como remuneración imponible los viáticos, el subsidio familiar y el subsidio para la salud.

En cuanto a la jubilación, se reconocen cuatro clases y son:

1) Jubilación ordinaria
2) Jubilación extraordinaria
3) Jubilación obligatoria
4) Jubilación por invalidez

8.2 Desvinculación

La SENATUR, aplicando la normativa vigente, impulsará planes para concienciar y fomentar la desvinculación y el término de las relacionales laborales (retiro y/o jubilación) del personal permanente de la institución, desarrollando talleres de carácter motivacional y actividades que permitan el entendimiento claro de la situación y gozar del bienestar social, y que faciliten la transferencia de conocimientos y experiencias del funcionario saliente a las personas activas, que pasarán a desempeñar funciones similares.

En relación al personal contratado, el sistema de desvinculación podrá darse por cumplimiento del plazo o del objeto del contrato. Igualmente podrá darse por terminado el contrato de prestación de servicio, con base a lo dispuesto por la Ley 1626/2000, el Código Civil Paraguayo, Art. N° 851, el Reglamento Interno de la SENATUR, y demás disposiciones legales aplicables.

VALORES:

Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deben considerar y asegurar que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores:

✓ RESPETO:

La Política de Gestión del Talento Humano de la SENATUR, se basa en principios mutuos de respeto siendo este la esencia de las relaciones humanas, del trabajo en equipo y de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia y crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. El respeto permite reconocer la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente.

✓ IGUALDAD:

Garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.

✓ IMPARCIALIDAD

Otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.

✓ ECONOMÍA

Utilización racional de los recursos asociados con la administración del talento humano.

✓ EFICIENCIA Y EFICACIA

Seleccionar y conservar a las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.

✓ INTEGRIDAD

Ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.

✓ TRANSPARENCIA

Comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

CONSIDERACIÓN FINAL

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente, para asegurar que se encuentran en forma pertinente y apropiada a los cambios surgidos en la institución y a las normativas emanadas por el Poder Ejecutivo y por la Secretaria de la Función Pública.

Las Políticas Gestión del Talento Humano serán aprobadas por la Máxima Autoridad Institucional y la coordinación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano.