MUNICIPALIDAD DE CORPUS CHRISTI
Calle Pdte. Stroessner e/ Calle Misiones y Calle Amambay 7850
Teléfono: (0345) – 225 201
E-mail: municipalidadcorpuschristi@gmail.com
Corpus Christi – Paraguay

RESOLUCIÓN I.M. N.º 356/2024

POR LA CUAL SEADOPTALA POLÍTICA DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD DE CORPUS CHRISTI EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS (MECIP.2015). ----------

VISTO: La Ley 3966/2010 "Orgánica Municipal", la Ley 1535/1999 "De administración financiera del Estado", el Decreto N° 962/2008 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127/2000, por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la ley 1535/99"; la Resolución CGR N° 425/2008 "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de control Interno para las entidades Públicas del Paraguay - MECIP" y la Resolución CGR N° 377/2016, y;

CONSIDERANDO: Que, la Ley 3966/2010 "Orgánica Municipal", establece en el "Capítulo V – Del Sistema de Control y Evaluación, Artículo 202, - *Control interno. El control interno está conformado por los instrumentos, mecanismos y técnicas de control, que serán establecidos en la reglamentación pertinente. El control interno comprende el control a cargo del órgano de la auditoría interna que determine la Intendencia y el control a cargo de la Junta Municipal*".

Que, en concordancia al referido Artículo 202 de la Ley 3966/2010, la Contraloría General de la República ha emitido la Resolución CGR N° 377 de fecha 13 de mayo de 2016 "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";

Que, la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos en un Sistema de Control Interno, constituye una necesidad para los administradores públicos, en ese sentido, el Intendente ha asumido el firme compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano.

POR TANTO:
EL INTENDENTE MUNICIPAL DE CORPUS CHRISTI
EN USO DE SUS ATRIBUCIONES
R E S U E L V E:

Art. 1° ADOPTAR la política de desarrollo del Talento Humano del personal de la Municipalidad en cumplimiento a lo establecido por la norma de requisitos mínimos para sistemas de control interno MECIP, asumiendo el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funciones, requeridas para el cumplimiento de los propósitos de la institución, a través de los siguientes procesos.

- Proceso de selección: Garantizar el ingreso de nuevos funcionarios que pertenecerán al plantel del personal que cuenten con idoneidad, honestidad y actitud necesaria para enfocarse en las necesidades de los usuarios, a través de concursos públicos de méritos transparentes, acorde a las necesidades institucionales y a los perfiles de cargo existentes.
- Proceso de inducción: brindar la información necesaria al nuevo servidor público que se incorpora al plantel del personal, a través de la ejecución un proceso de inducción que oriente sobre la naturaleza legal de la Municipalidad, los aspectos principales del Plan de Desarrollo Distrital, normas y reglamentos que afectaran los procesos y actividades que ejecutaran, y los principales aspectos de la cultura institucional.
- Proceso de reinducción: identificar a los funcionarios que se incorporan a la institución, sin haber participado del programa de inducción, y disponer que sean parte del mismo para comprender con precisión la naturaleza legal de la Municipalidad, y las informaciones que requieren para ejecutar de manera óptima los procesos y actividades que ejecutan.

Econ. Andrés H. Riveros Aguilera
Secretario
Municipalidad de Corpus Christi

Dr. Carlos V. Riveros Ciancio
INTENDENTE
Municipalidad de Corpus Christi

- Proceso de formación: identificar y promover el desarrollo de las actividades requeridas por el personal para la ejecución de sus procesos y actividades, enfocado en la formación en las dimensiones creativa para la innovación constante de los servicios institucionales, la mejora de las habilidades comunicativas, el desarrollo del espíritu critica para la mejora continua, y emocional para un buen clima laboral.
- Proceso de capacitación: promover el desarrollo del personal a través de formación continua, gestionando los planes de capacitación conforme a los perfiles de los puestos de trabajo, definiendo las necesidades de recursos y las fuentes de financiamiento o convenios necesarios para su desarrollo.
- Proceso de Evaluación de Desempeño: Evaluar periódicamente su el desempeño del personal se ajusta a lo requerido por los perfiles de los cargos y puestos de trabajo, desde la perspectiva de los conocimientos, habilidades, actitudes e idoneidad de los funcionarios.
- Proceso de Bienestar Social: Gestionar los recursos necesarios y las fuentes de financiamiento para brindar progresivamente al personal los medios que los ayuden a mejorar sus condiciones sociales, conforme a lo permitido en las normas legales del sector público, tales como ayuda escolar, seguro médico, ayuda alimenticia, entre otros.
- Proceso de Desvinculación: Diseñar e implementar programas de desvinculación para el personal que dejara de pertenecer al plantel, en los casos de desvinculación o acceso a mejores oportunidades de desarrollo, dando reconocimiento por la labor brindada a la Municipalidad.----------

Art. 2° RECONOCER como valores y principios a aplicar para la gestión del Talento Humano de la Municipalidad los siguientes:

- Igualdad, al 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, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- Economía, al utilizar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.
- Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar 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 observado que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celebridad y profesionalismo.
- Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.
- Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparan los cargos públicos. ----------

Art. 3° DESIGNAR a la Dirección de Administración y Finanzas de la Municipalidad la implementación y monitoreo. ----------

Art. 4° COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar. ----------

Corpus Christi, 24 de abril de 2024

Econ. Andres Herminio Riveros A.
Secretario General

Dr. Carlos Vicente Riveros Ciancio
Intendente Municipal