INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN

COMPONENTE : ACTIVIDADES DE CONTROL
ESTANDAR : PROCEDIMIENTOS
FORMATO : Diseño de Procedimientos
N°: 93

MACROPROCESO : Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional
PROCESO : Departamento Liquidación de Haberes
SUB PROCESO : Selección y Promoción de Personas
PROCEDIMIENTO : Selección y Promoción de Personas

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
10	**Identificación de vacancias y perfiles requeridos**	1. Identificar la Vacancia del Puesto de Trabajo	Conforme a análisis de la Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional, se identifican las necesidades y vacancias y se verifican las categorías y remuneraciones respectivas	Anexo del Personal		Gerencia de Personas y DO.
		2. Planificar necesidades	Se debe realizar la Planificación de las necesidades de dotación de personal al inicion de año e informar a la Secretaría de la Función Pública, los requerimientos adicionales de personas (cargos vacantes permanentes y temporales).	Informe de cargos vacantes y/o requerimientos		
		3. Realizar gestiones para utilización de vacancias	En los casos que requieran, se deberán realizar las gestiones pertinentes para la autorización de utilización de las vacancias (permanentes y temporales) ante los órganos competentes.	Notas - Formularios		
		4. Conformar Comité de Selección	Se conformará una Comisión de Selección, por resolución de la Máxima Autoridad Institucional, la que estará integrada obligatoriamente de la siguiente manera : **1. Miembros que tendrán voz y voto** : a) Un funcionario de la Alata Gerencia designado por la Máxima Autoridad Institucional, b) El superior del área en la que se produjo la vacancia del puesto de trabajo sujeto a Consurso, c) El responsable de la UGPD o Unidad Organizativa con competencia equivalente, quien oficiará de secretario de la Comisión. **2. Veedores, quienes tendrán voz, pero no voto** : a) El responsable de la Unidad de Transparencia y Anticorrupción o similar del OEE, b) Un representante de los funcionarios, seleccionado por sorteo de la nomina de funcionarios nombrados de la Institución o realizando una selección aleatoria de un representante de entre las organizaciones de trabajadores reconocidas legalmente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social c)Para los casos de puestos altamente especializados será seleccionado un profesional o técnico del Area de especialidad. Todos los miembros y veedores de la Comisión de Selección deberán contar con una alta honorabilidad y estar excluídos de causales de conflictos de intereses, y deben inhibirse de evaluar las postulaciones en caso de existir una causal que a su criterio afecte la imparcialidad. La Comisión de Selección se constituye como instancia administrativa única de ejecución y responsable directo del proceso de selección.	Resolución de la Máxima Autoridad de la Institución		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional - Presidente de la Institución
		5.Elaborar Perfil del Puesto de Trabajo y su correspondiente Matríz de Evaluación	El Perfil, la Matríz de Evaluación y las bases y condiciones, podrán obtenerse del Banco de Perfiles registrados en el Portal Paraguay Concursa y para los casos no contemplados en dicho Banco, la Comisión de Selección será la encargada de elaborar los mismos, para su posterior homologación por la Secretaría de la Función Pública.	Perfil - Matríz de Evaluación		Comité de Selección
		6. Remitir Perfiles y Matrices para homologación	Los Perfiles y Matrices de evaluación son remitidos a la Secretaría de la Función Pública para ser homologados. Se establece para el efecto el plazo de diez (10) días hábiles a fin de que la misma realice el control de fondo y forma de los documentos remitidos, formalice la homologación , o en su defecto los rechace fundadamente, en caso de que resulten violatorios a la normativa vigente.			Comité de Selección

INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN

COMPONENTE : ACTIVIDADES DE CONTROL
ESTANDAR : PROCEDIMIENTOS
FORMATO : Diseño de Procedimientos
N°: 93

MACROPROCESO : Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional
PROCESO : Departamento Liquidación de Haberes
SUB PROCESO : Selección y Promoción de Personas
PROCEDIMIENTO : Selección y Promoción de Personas

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
20	**Concursos**	1. Publicar llamado a concurso	La publicación del llamado a Concurso en el Portal Paraguay Concursa es obligatorio. La Institución solicita a la Secretaría de la Función Pública la publicación de los perfiles, matríz de evaluación, remuneración del cargo, fecha y hora límite, así como lugar de recepción de documentos, el tipo de concurso, la modalidad de selección (terna u órden de méritos) y demás información relacionada al proceso.	Perfil - Matriz de Evaluación		Presidente
		2. Recepcionar postulaciones	La Institución recepciona las postulaciones durante cinco (5) días hábiles computados desde el día de la última fecha de publicación.	Documentos de Postulantes		Técnico Administrativo Comité de Selección
		3. Evaluar Documentos	La Comisión de Selección, o en su defecto, el equipo de apoyo evaluará las postulaciones, verificará que las mismas cumplan con los requisitos documentales solicitados.	Lista de Admitidos		
		4. Publicar Lista de Admitidos y No Admitidos	Se realiza la publicación nacional de la Lista de Admitidos y no Admitidos con sus respectivas observaciones en el Portal Paraguay Concursa y en la página web de la Institución, al menos setenta y dos (72) horas antes de la fecha de aplicación de las evaluaciones. Además se deberá informar la fecha, hora y lugar donde se realizará la reunión informativa , así como la fecha y hora de las Evaluaciones.	Lista de Admitidos y No Admitidos		
		5. Realizar reunión informativa	El Comité de Selección deberá realizar una reunión informativa con todos los candidatos de la lista de Admitidos a fin de dar a conocer el proceso del concurso y aclarar dudas, al menos cuarenta y ocho (48) horas antes de las evaluaciones.	Temario de reución		Comité de Selección
		6. Aplicar evaluaciones	Las evaluaciones se realizan en forma secuencial : a)Evaluación curricular de la información biográfica, académica y laboral de los candidatos, la cual deberá ser aplicada en forma previa a las siguientes evaluaciones, b) Aplicación de pruebas orales o escritas de aptitudes o de competencias, c) Pruebas psicométricas y d) Entrevista de evaluación por el Comité de Selección.	Puntajes Finales		
		7.Publicar resultado general del Concurso.	La lista con los puntajes finales serán publicados por el término de siete (7) dias hábiles, donde los postulantes podrán hacer un reclamo o la comision verifique la puntuación si fuere necesario. Se reserva la identidad de postulantes.	Puntajes Finales		
		8. Publicar Lista de Seleccionados	Se realiza la publicación de la Lista de Seleccionados, con individualización de nombres y apellidos, con números de Cédula de Identidad.	Lista Final		

INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN

COMPONENTE : ACTIVIDADES DE CONTROL
ESTANDAR : PROCEDIMIENTOS
FORMATO : Diseño de Procedimientos
N°: 93

MACROPROCESO : Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional
PROCESO : Departamento Liquidación de Haberes
SUB PROCESO : Selección y Promoción de Personas
PROCEDIMIENTO : Selección y Promoción de Personas

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
20	**Concursos**	9. Emitir Resolución de Adjudicación	La Máxima Autoridad deberá emitir la resolución de adjudicación.	Resolución de la Presidencia de la Institución		Presidente de la Institución
		10. Notificar	Tras emisión de Resolución de Adjudicación se debe comunicar a los ganadores el resultado final del concurso	Notificación		Comité de Selección

Elaborado por	:	Lic. Sandro Arenas - Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional		14/09/16
Revisado por	:	Lic.Gladys de Tullo - Jefe Dpto. MECIP	Ing. Manuel Barrios - Responsable MECIP - CCI	15/09/16
Aprobado por	:	**Ing. Jorge Méndez Cuevas - Presidente**		16/09/16

Lic. Gladys Benítez de Tullo
Jefa Departamento MECIP
INC

Lic. Sandro Arenas López
Gerente de Personas y
Desarrollo Organizacional

Ing. MANUEL BARRIOS
Responsable Implementación MECIP
Miembro Comité de Control Interno (CCI.

Ing. Jorge Luis Méndez Cuevas
Presidente
Industria Nacional del Cemento