INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

RESOLUCIÓN PR N° 292 /2020

MECIP

Asunción, 05 de junio de 2020

POR LA QUE SE APRUEBA LA NUEVA POLITICA DEL TALENTO HUMANO (PTH) DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C.). -

VISTA: La presentación realizada por el Equipo Técnico MECIP, por la que solicita la derogación de la Resolución PR N° 300/2013; su Ratificación según Resolución PR N° 67/2020 y la aprobación de la nueva Políticas del Talento Humano de la Industria Nacional del Cemento (I.N.C.), de conformidad a la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP-2015 Versión 1; y,

CONSIDERANDO: Que, las disposiciones contenidas en la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública" hacen referencia a la carrera administrativa, las formas de incorporación a la Administración Pública, así como a los procesos de promoción y remuneración de los recursos humanos.-

Que, en base a los requerimientos de los Organismos de Control Externo, resulta necesario actualizar formalmente las Políticas del Talento Humano en la Institución, que sirvan como directrices, lineamientos y orientaciones en la gestión y administración de los Recursos Humanos de la Industria Nacional del Cemento (I.N.C.).-

POR TANTO, en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 17° de la Ley N° 2199/2003, modificatoria del Art. 23° de la Ley N° 126/69 "Carta Orgánica de la Industria Nacional del Cemento".-

EL PRESIDENTE DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO
RESUELVE:

Art. 1° **Derogar,** la Resolución PR N° 300/2013; su Ratificación según Resolución PR N° 67/2020 y cualquier otra disposición contraria a la presente resolución. ----------

Art. 2° **Aprobar** la Nueva Política del Talento Humano (PTH) de la Industria Nacional del Cemento (I.N.C.), de conformidad a la Norma de Requisitos Mínimos – NRM MECIP: 2015 Versión 1, cuyo texto se adjunta y forma parte de la presente Resolución. ----------

Art. 3° **Encargar** a la Gerencia Administrativa y de Capital Humano, la revisión semestral o cuando la situación lo requiera, de las Políticas de Talento Humano, a fin de asegurar su pertinencia y adecuación continua.----------

Art. 4° **Encargar** al MECIP la socialización de la presente Resolución, a todos los funcionarios de la Industria Nacional del Cemento.----------

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 luego archivar.----------

LUIS FABRICIO GAMARRA OJEDA
Secretario General

ABG. ERNESTO BENITEZ PETTERS
Presidente

INDUSTRIA NACIONAL
DEL CEMENTO

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

RESOLUCIÓN PR N° 292 /2020

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C.)

Introducción

La Política de gestión de personas constituye el conjunto de directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad, promoviendo la cultura del buen trato. Para ello la institución establece su 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 que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros. Dispone normas o reglas establecidas por la Dirección para regular el funcionamiento de la Empresa, con orientaciones y procedimientos administrativos que los trabajadores deben seguir para alcanzar los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales.

Las normas o reglas han sido actualizadas teniendo en cuenta el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP-2015).

Asimismo, se ha utilizado el Código de Ética, como base e instrumento direccional de la filosofía de la Industria Nacional del Cemento a fin de que los criterios utilizados no se contrapongan a las normas y convenios vigentes en la Institución.

Política General

El Modelo propuesto como Política de Recursos Humanos, es un compromiso de la Industria Nacional del Cemento de abarcar a más de los derechos y deberes constitucionales, garantizando la economía, igualdad, y no discriminación, buen trato, la imparcialidad, la transparencia, con eficacia y eficiencia en el proceso de gestión de personas a lo largo de la fase de desarrollo profesional (selección, vinculación, desarrollo, permanencia y retiro) promoviendo la integridad como valor fundamental en las pautas que regirán las relaciones entre la empresa y los trabajadores, en un marco de respeto, confianza y consideración mutua. Una Política de Recursos Humanos debe abarcar y garantizar lo que la organización quiere y necesita a fin de satisfacer los siguientes aspectos:

- Proceder con imparcialidad, sin conceder privilegios, dando un trato equitativo a todos los trabajadores de la Institución, sin preferencias ni discriminación a persona alguna. ----------
- Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, para el desarrollo de los propósitos institucionales. ----------
- Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos. ----------
- Integrar a los funcionarios de acuerdo a los objetivos de la empresa, con el fin de encontrar en ella las posibilidades de su propio desarrollo. ----------
- Transparentar la gestión pública, respetando todos los procedimientos establecidos para la selección, permanencia y retiro de los recursos humanos. ----------

Luis Fabricio Gamarra Ojeda
Secretario General
Industria Nacional del Cemento

ERNESTO BENÍTEZ
Presidente
Industria Nacional del Cemento

RESOLUCIÓN PR N° 292 /2020

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C.)

- Servir de guía y consulta permanente, respondiendo de manera rápida a todos aquellos que, teniendo personal a su cargo, deben tomar decisiones referidas a la administración de su personal en los diferentes sectores. ----------

- Ofrecer un ambiente laboral que pueda facilitar el cumplimiento del trabajo de cada persona con una comunicación y relación óptima entre directivos y colaboradores. ----------

- Implementar una política de puertas abiertas, no solo hacia los medios de comunicación sino a todos los trabajadores de la Industria Nacional del Cemento. Teniendo en cuenta que un empleado bien informado es un empleado productivo porque se siente participe en los logros de la empresa. ----------

Plan Estratégico en la Gestión de Talento Humano

La Industria Nacional del Cemento, se compromete a generar planes estratégicos que ayuden al mejoramiento del ambiente de trabajo, así como el entorno organizacional, mediante prácticas del personal, el cual ayude al desarrollo integral de los procesos del esquema de Talento Humano, especialmente en los procesos de selección, inducción, reinducción, capacitación, bienestar del personal, evaluación de desempeño y retiro de los funcionarios públicos.

I. VINCULACION DEL PERSONAL

1. Selección

Con el propósito de contar con un plantel de funcionarios altamente capacitados, comprometidos y motivados, la Industria Nacional del Cemento, desarrollará procesos de selección para el ingreso a la Institución, así como para el acceso a puestos de carrera administrativa de la persona que mejor se adecue a la necesidad de la función y en general a los requerimientos de la Institución, acogiéndose a los principios de la Ley y aplicando concursos transparentes de Méritos y Aptitudes por medio de procesos de selección a través de concurso público, basados en los principios de:

- Igualdad
- Publicidad
- Merito
- Eficacia, efectividad y eficiencia
- Transparencia, objetividad, e imparcialidad
- Fiabilidad y validez
- Concentración, economía procedimental y control administrativo
- Legalidad.
- Integridad

2. Inducción

Con el fin de la integración plena del nuevo servidor público a la Misión institucional, a la Cultura Institucional, a la Cultura Organizacional, al Plan Estratégico Institucional, a las funciones del puesto de trabajo, la Industria Nacional de Cemento desarrollara un proceso con el fin de integrar al personal nuevo a la Empresa, a sus tareas específicas y dentro de la política Institucional, la I.N.C. desarrollará un proceso de inducción que permita al nuevo empleado público, acceder a las prácticas y logísticas de la Institución, así como sus políticas internas y externas, objetivos, logros y fortalezas .

Luis [illegible]
Secretario General
Industria Nacional del Cemento

ERNESTO BENÍTEZ
Presidente
Industria Nacional del Cemento

INDUSTRIA NACIONAL
DEL CEMENTO

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

RESOLUCIÓN PR N° 292 /2020

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C.)

II. DESARROLLO Y PROMOCION DEL PERSONAL

1. Reinducción

Con el fin de contar con un plantel de funcionarios de alto rendimiento, con un sentido de pertenencia, con el objetivo final de enfocar sus esfuerzos en la obtención de la eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta la misión, visión y objetivos Institucionales, la I.N.C., desarrollará un programa de Reinducción, que afecte a todos los funcionarios que necesiten una adaptación a su nuevo grupo de trabajo como el trabajo en sí, que surjan como resultado de rotaciones, traslados y promociones y de ésta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.

2. Formación y Capacitación.

A fin de facilitar el desarrollo integral de las personas e incrementar las capacidades de los funcionarios públicos como recursos operacionales, para alcanzar los objetivos institucionales, la I.N.C., implementará Programas de Formación y Capacitación, dirigidos a contribuir de manera positiva al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo.

3. Compensación Laboral

Con el propósito de contar con funcionarios cada vez más competentes, idóneos y motivados en el desempeño de sus funciones y a fin de remunerar adecuada y equitativamente a su Talento Humano, la I.N.C., desarrollará procesos que permitan establecer compensaciones justas y equitativas teniendo en cuenta los perfiles, formación y capacitación, desempeño adecuado en sus funciones, responsabilidad y eficiencia, a fin de determinar los niveles de remuneración, beneficios e incentivos de sus empleados.

4. Bienestar Social

Con el objeto de alcanzar una mejor calidad de vida, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación del funcionario con el servicio de la Institución, la I.N.C. estructurará y fortalecerá el esquema para la gestión de bienestar de los empleados a fin de implementar programas tendientes a la prevención, protección y promoción del bienestar de los trabajadores en su ámbito laboral.

5. Evaluación de Desempeño

Con el fin de definir los objetivos laborales, medir el nivel de logros y planes operativos acordados, buscando el mejoramiento de los funcionarios, la I.N.C., establecerá procesos a través del cual, el área de Recursos Humanos evalúe el desempeño del empleado público, que permita orientar una serie de decisiones respecto al personal como, remuneraciones e incentivos, ascensos, traslados o desvinculación del cargo a partir de una revisión permanente de objetivos y metas.

III. DESVINCULACION / RETIRO

1. Planes de Retiro

Con el objeto de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios que se acogen a retiros ya sea por jubilación u otras modalidades, la I.N.C., elaborará planes de retiro que contribuyan a fortalecer los existentes en el C.C.C.T., y a desarrollar nuevos planes que contemplen otros motivos de desvinculación, a fin de ofrecer el apoyo necesario técnico y sicológico, para que sean capaces de enfrentar ésta nueva etapa de sus vidas sin frustraciones y temores.

Luis Fabricio Gamarra Ojeda
Secretario General
Industria Nacional del Cemento

ERNESTO BENÍTEZ
Presidente
Industria Nacional del Cemento

RESOLUCIÓN PR N° 292 /2020

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C.)

IV. VALORES NECESARIOS:

En los procesos involucrados de las Políticas y Prácticas de Desarrollo del Talento Humano deben considerarse y asegurarse los siguientes valores:

1. **RESPONSABILIDAD:** Capacidad de reconocer y hacerse cargo de las funciones asignadas, de las acciones y las consecuencias que emanan de ellas.

2. **TRANSPARENCIA:** Predisposición a brindar información públicamente y en forma permanente de la ejecución de las acciones y gestiones.

3. **RESPETO:** El respeto exige un trato amable y cortes; es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo y de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia.

4. **INTEGRIDAD:** Capacidad de actuar con honestidad y confianza; a favor del interés del buen servicio al público en general.

5. **COMPROMISO:** Competencia de asumir con lealtad y disciplina los objetivos institucionales e identificarlos como propios.

6. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION:** El trato justo y equitativo entre las personas, lo que significa, tenemos los mismos derechos y obligaciones sin distinción de raza, religión, género, estado civil, condición física o afiliación política.

7. **HONESTIDAD:** Implica esencialmente el respeto, el cuidado y la protección de los bienes públicos. Actitud para actuar con honradez y decencia.

8. **EFICIENCIA:** Alcanzar los objetivos institucionales establecidos, con habilidad y capacidad de optimizar y maximizar tiempo, recursos y decisiones.

9. **TRABAJO EN EQUIPO:** Espíritu de cooperación y asociación permanente de los colaboradores en el adecuado cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos de la organización.

10. **ESPIRITU DE SERVICIO:** Actitud genuina que busca ayudar trabajando en equipo, colaborar con los demás con la finalidad de lograr la equidad y bienestar de las personas; satisfaciendo las necesidades de la ciudadanía con calidad y calidez.

11. **COHERENCIA:** Las actitudes deben guardar conexión entre sus ideas, pensamientos y acciones, evitando las posturas ambiguas o contaminadas.

Luis Fabricio Gamarra Ojeda
Secretario General
Industria Nacional del Cemento

ERNESTO BENÍTEZ
Presidente
Industria Nacional del Cemento

INDUSTRIA NACIONAL
DEL CEMENTO

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay de la gente

RESOLUCIÓN PR N° 992 /2020

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C.)

DISPOSICIÓN FINAL

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente, con el objeto de asegurar que se encuentran en forma pertinente y apropiada a los nuevos cambios surgidos en la empresa; y estará a cargo de la Gerencia Administrativa y de Capital Humano.

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán aprobadas por la Máxima Autoridad de la Empresa.

Luis Fabricio Gamarra Ojeda
Secretario General
Industria Nacional del Cemento

ERNESTO BENÍTEZ
Presidente
Industria Nacional del Cemento

■■■■■■