



Sede Central: Av. Fernando de la Mora esq. Tie. Alcorta - Asunción
Teléfonos (595 21) 557 417/18. Casilla de Correo: 384 - web: www.inc.gov.py
Planta Industrial de Villeta: (595) 2595 2512
Planta Industrial de Vallemi: (595) 0351 230 303 / 14

RESOLUCIÓN PR N° 300 /2013

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

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 administrativo 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 al empleo público 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.

2. Inducción

A 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.

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 esta 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.





Sede Central: Av. Fernando de la Mora esq. Tte. Alcorta - Asunción
Teléfonos (595 21) 557 417/18. Casilla de Correo: 384 - web: www.inc.gov.py
Planta Industrial de Villeta: (595) 2595 2512
Planta Industrial de Vallemi: (595) 0351 230 303 / 14

RESOLUCIÓN PR N° 300 /2013

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



3. Compensación Laboral

Con el propósito de contar con funcionarios cada vez más competentes, idóneos y motivados en el desarrollo 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 públicos.

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 psicológico, para que sean capaces de enfrentar esta nueva etapa de sus vidas sin frustraciones y temores.

