CONATEL
COMISION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES

GOBIERNO NACIONAL
Construyendo Juntos Un Nuevo Rumbo

RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 1516/2015

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – CONATEL, EN EL MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY –MECIP.

Asunción, 15 de octubre de 2015.

VISTO: El ítem 2 del Acta N° 02/2014 del Comité de Control Interno de la CONATEL, Componente Corporativo Control Estratégico - Componente Ambiente de Control – Estándar Desarrollo del Talento Humano: Presentación de la propuesta del Equipo MECIP sobre acciones a ser diseñadas y/o implementadas en la CONATEL con respecto a este estándar, los Formatos 13 al 19 desarrollados de acuerdo a lo establecido en el Manual de Implementación del MECIP y el Memorándum CCCIM/018/2015 en el cual se pone a consideración de la Presidenta Interina y del Directorio de la CONATEL las políticas de Talento Humano, resultantes del trabajo del Equipo MECIP, a través de la implementación de los formatos establecidos en el Manual de Implementación del MECIP.

CONSIDERANDO: Que es competencia y responsabilidad del Directorio de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones determinar la política y orientación general de la Institución y adoptar la reglamentación interna que sea necesaria para su buena marcha, de conformidad al Artículo 26° Inc. II del Decreto N° 14135/96 *"Por el cual se aprueban las normas reglamentarias de la Ley Nº 642/95 de Telecomunicaciones"*.

POR TANTO: El Directorio de la CONATEL, en sesión ordinaria del 15 de octubre de 2015, Acta Nº 45/2015, de conformidad con las disposiciones previstas en la Ley Nº 642/95 "De Telecomunicaciones" y el Decreto Nº 14.135/96.

RESUELVE:

Art. 1° **APROBAR** las Políticas de Talento Humano de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones – CONATEL, conforme al anexo a la presente Resolución.

Art. 2° **INSTRUIR** a la Gerencia de Capital Humano, tomar los recaudos necesarios para que las Políticas de Talento Humano de la CONATEL, sean diseñadas, ajustadas e implementadas y cuenten con el respaldo documentario correspondiente, a los efectos de su correcta aplicación.

Art. 3° **INSTRUIR** a la Auditoría Interna, realizar el seguimiento de los procesos tendientes a la implementación de Políticas de Talento Humano, llevados a cabo en la Gerencia de Capital Humano, e informar sobre su avance al Director Representante de la Implementación del MECIP, en forma periódica.

Art. 4° **INSTRUIR** a los Coordinadores del Comité de Control Interno y del Equipo MECIP, la socialización del contenido de esta Resolución a todos los funcionarios de la Institución y a quienes corresponda a través de los medios habilitados para el efecto.

Art. 5° **COMUNICAR** a quienes corresponda, y cumplido, archivar.

CARLOS V. CORONEL B.
Secretario General
CONATEL

ES COPIA
ING. MIRIAN TERESITA PALACIOS
Presidenta Interina
Res. Dir. Nº 1516/2015

ANEXO A LA RESOLUCIÓN DIRECTORIO Nº 1516/2015

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – CONATEL, EN EL MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY –MECIP.

La COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – CONATEL, a través de la Gerencia de Capital Humano implementará las siguientes políticas de Talento Humano:

1- PLANEACIÓN

Se desarrollará una planeación integral y efectiva que abarcará las fases que los servidores públicos que prestan servicios en la Institución, atraviesan desde su ingreso hasta su retiro. Esta planeación será elaborada en forma escrita y presentada en forma anual, acompañada de un cronograma a ser utilizado como unidad de medida y control de su eficiente ejecución.

2- SELECCIÓN

A los efectos de permitir una adecuada selección de funcionarios públicos aptos para cumplir con los fines que pretende la Institución, se ajustará el diseño de perfiles de todos los cargos aprobados en el Anexo de Personal de la Institución, diseñando e implementando perfiles adecuados e idóneos, basados en los objetivos de la CONATEL y en estándares de competencia laboral, que cumplan con principios de mérito, igualdad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad y con garantía de igualdad de condiciones para acceso a los cargos. Se llevarán a cabo los procedimientos legales para la homologación de los mismos.

3- INDUCCIÓN

Con el fin de ajustar y actualizar los procesos existentes e implementados en lo referente a la política de inducción para los nuevos funcionarios, se incorporarán los mismos al cronograma de planeación y se implementarán efectivos procesos que logren el objetivo de la integración a la cultura de la CONATEL, de los nuevos servidores públicos incorporados. Se crearán para el efecto métodos de estímulos al aprendizaje, desarrollo individual y organizacional que permitan fortalecer el sentido de pertenencia del personal y su compromiso con las metas institucionales.

4- REINDUCCIÓN

Para permitir a los servidores públicos que ya forman parte de la Institución, acceder al conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la CONATEL se diseñarán procesos de reinducción efectivos. Este proceso debe realizarse en forma cíclica con diferentes niveles de intensidad y se incluirá en el cronograma de planeación. Los procesos deberán incluir talleres formativos y no ceñirse a un formato de reunión meramente informativa, ya que la CONATEL cuenta con profesionales con sobrada capacidad para realizar talleres referentes a sus respectivas áreas.

CARLOS V. CORONEL B
Secretario General
CONATEL

ES COPIA

Estos procesos permitirían a los funcionarios mantenerse en condiciones de prestar servicios de forma eficiente en el área que se desempeñan, o bien les permitirían obtener una idea de si su formación está más acorde a funciones desempeñadas en otras áreas y así incrementar su experiencia profesional y contribuir de mejor manera a los objetivos de la CONATEL.

5- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Se ajustará el Plan Anual de Capacitación y Formación de acuerdo a las necesidades de las áreas, que contemple corto, mediano y largo plazo con los siguientes objetivos:

a) Que la capacitación de los funcionarios públicos esté orientada al desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el incremento de la eficiencia organizacional y la capacidad de los funcionarios públicos contribuyendo de manera eficaz en el desempeño del cargo de sus respectivas áreas, y;
b) Que la formación de cada servidor público esté orientada hacia su desarrollo integral y hacia el fortalecimiento de su malla curricular, para potenciar sus actitudes, habilidades y conductas, para posibilitar el conocimiento y entendimiento relacionados con los aspectos propios del desarrollo individual de las personas, como una manera de propiciar autocontrol.

El Plan Anual de Capacitación y Formación debe incluir mecanismos de potenciación de habilidades de los funcionarios y orientarse al desarrollo de las capacidades y destrezas requeridas para el cargo que ocupe cada uno de ellos.

6- COMPENSACIÓN

A los efectos de propiciar un ambiente de trabajo propicio se diseñarán los programas de compensación a funcionarios, conforme a las normas legales de manera justa y equitativa para posiciones que tengan mismos niveles de responsabilidad, acorde a los niveles de capacitación y al desempeño eficaz, eficiente y responsable conforme a los niveles jerárquicos, estructura orgánica institucional y a la disponibilidad presupuestaria. Esta política puede incluir incentivos pecuniarios autorizados por la legislación vigente y también aquellos de tipo no pecuniarios, al considerar que estos últimos también pueden generar los incentivos adecuados para un mejor desempeño de los mismos y contribuir a la obtención de recursos humanos motivados para el logro de las metas institucionales.

7- BIENESTAR SOCIAL

Con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia se diseñarán programas de bienestar social laboral de forma que el funcionario de la CONATEL logre escalas de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que brinda la Institución. Estos programas deben adecuarse a la normativa legal vigente y aplicarse en forma justa y equitativa a los funcionarios.

ES COPIA
CARLOS V. CORONEL B.
Secretario General
CONATEL

8- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A los efectos de impulsar la productividad a través de la aplicación de criterios justos, equitativos, transparentes y oportunos se diseñarán evaluaciones de desempeño de los servidores públicos. Se implementarán en forma periódica de acuerdo al cronograma de planificación y se informará sobre el resultado de las mismas a quienes corresponda, para su correcta y objetiva aplicación.
Los resultados de la evaluación de desempeño deberán considerarse para elaborar el Plan Anual de Capacitación y Formación, tomando en consideración las debilidades y potencialidades detectadas. Se diseñará un Plan de Carrera Administrativa de manera que aplicada en forma conjunta con la evaluación de desempeño sea base para que los funcionarios aspiren a mejorar su rendimiento y lograr los objetivos propuestos. Este proceso debe evolucionar y adecuarse a las necesidades que vayan surgiendo.

9- RETIRO

Con el fin de brindar asistencia, orientación y asesoría eventual al funcionario ante otras organizaciones para cooperar con el cumplimiento de esta política se diseñarán programas de retiro de servidores públicos, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

ES COPIA

CARLOS V. CORONEL B.
Secretario General
CONATEL