

RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 169/2020

“POR LA CUAL SE RATIFICAN LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DE LA COMISION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CONATEL” .

Asunción, 06 de febrero de 2020.

VISTO: La Ley N° 642/95 “De Telecomunicaciones” y sus demas normas reglamentarias; El Acta GCH N° 01/2019 de fecha 05 de diciembre de 2019; El Interno GCH N° 09/2020, de la Gerencia de Capital de fecha 30 de enero de 2020 y;

CONSIDERANDO: Que, la Gerencia de Capital Humano eleva el Acta N° 01/2019 en el cual consta la revisión y debate de cada una de las Políticas de Talento Humano de la CONATEL, aprobadas por Resolución DIR N°1516/2015, de fecha 15 de octubre de 2015 y considera oportuno ratificarse en las mencionadas Políticas.-

Que, el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas (MECIP) 2015 establece: “La institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas. Las Políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad institucional, a través de un acto administrativo”.-

Que, la Presidencia somete a consideración de los Miembros del Directorio la ratificación de las Políticas de Talento Humano de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, teniendo en cuenta 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 necesaria para su buena marcha, de conformidad al artículo 26 Inciso II del Decreto N° 14.135/96 “ Por la cual se aprueban las normas reglamentarias de la Ley 642/95 de Telecomunicaciones”

POR TANTO: El Directorio de la CONATEL, en sesión ordinaria del 06 de febrero de 2020, Acta N° 05/2020, y de conformidad a las disposiciones legales previstas en la Ley N° 642/95 “De Telecomunicaciones” y el Decreto Reglamentario N° 14.135/96;

RESUELVE:

Art. 1° RATIFICAR las Políticas de Talento Humano aprobadas por Resolución DIR N° 1516/2015 detalladas a continuación:

- 1) **PLANEACION:** Se desarrollará una planeación integral y efectiva que abarcará las fases que los servidores públicos 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 diseñado 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 procedimientos legales de 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 incorporaran los mismos al cronograma de planeación y se implementarán efectivos procesos que logren el objetivo de la integración de la cultura de la CONATEL, de los nuevos servidores públicos incorporados. Se crearán para el efecto métodos de estímulos de 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 los 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 reunión meramente informativa, ya que la CONATEL cuenta con profesionales con sobrada capacidad para realizar talleres referentes a sus respectivas áreas.

Estos procesos permitirán 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 CONATEL.

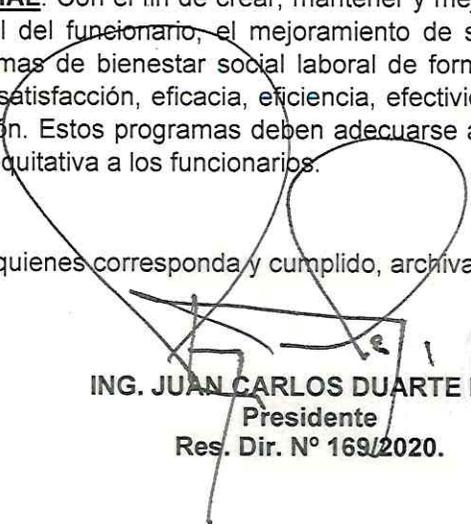
- 5) **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN:** Se ajustará el Plan Anual de Capacitación y Formación de acuerdo a las necesidades de las áreas, que contemple corto, mediano y largo plazo con los siguientes objetivos:
- a) Que la capacitación de los funcionarios públicos este orientada al desarrollo de las habilidades 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.

Art. 2º **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.


ING. JUAN CARLOS DUARTE DURE
Presidente
Res. Dir. N° 169/2020.



A1108374