



Misión: "Preservar la vida humana y la integridad física de las personas, liderando la educación y control del tránsito terrestre para la seguridad vial, a fin de reducir las tasas de mortalidad y morbilidad".

RESOLUCIÓN ANTSV N° 501/2019

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL, PARA DAR CUMPLIMIENTO DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP: 2015.-

Asunción, 30 de diciembre de 2019

VISTO: El Memorandum MECIP N°5/2019, presentado por la Coordinadora del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP), a través del cual eleva a consideración la aprobación de las Políticas de Talento Humano para dar cumplimiento a lo estipulado a la Norma de Requisitos Mínimos del Modelos Estándar de Control Interno MECIP:2015.

La Resolución ANTSV N° 495/2019 del 27 de diciembre de 2019, "POR LA CUAL SE CONSOLIDA LA ADOPCIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MINIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PUBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP: 2015 Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN ANTSV N°121/2018".

CONSIDERANDO: Que, según la Resolución MOPC N°01/18, en su Artículo 12, que nombra a la Lic. Ángela María del Carmen González de Porro, con C.I. N°400.920 como Directora Ejecutiva de la Agencia Nacional de Tránsito y Seguridad Vial (ANTSV).

Que, por Decreto del Poder Ejecutivo N°962 del 27 de noviembre de 2008, se aprueba la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para Entidades Públicas del Paraguay y la Resolución CGR N°377/2016, POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY - MECIP 2015, por la cual se aprueba y se adopta la implementación del MECIP para las Entidades Públicas del Paraguay sujetas a la Ley 1535/1999.

Que, la Política de Talento Humano es un elemento del Componente Ambiente de Control, define el compromiso de la institución pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del funcionario público.

Que, en base a las necesidades actuales, resulta necesario establecer formalmente las Políticas de Gestión de Talento Humano en la Institución, que sirva como directrices, lineamientos y orientaciones en la gestión y administración de la Dirección General de Desarrollo y Gestión de Personas.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales;

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL:

RESUELVE:

Art. 1°: Aprobar las Políticas de Gestión de Talento Humano, para dar cumplimiento a lo estipulado en la Norma de Requisitos Mínimos del Modelo Estándar de Control Interno de las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015, en la Agencia Nacional de Tránsito y Seguridad Vial, cuyo anexo forma parte de la presente Resolución.



Jazmín Alsina Rojas
Lic. Jazmín Alsina Rojas
Secretaría General
ANTSV



Abg. Fernando E. Ferreira N.
Abg. Fernando E. Ferreira N.
Director Gral. As. Jurídica



Lic. María del Carmen de Porro
Lic. María del Carmen de Porro
Directora Ejecutiva
ANTSV

Visión: "Autoridad en seguridad vial para la preservación de la vida y la integridad física de las personas".



Misión: "Preservar la vida humana y la integridad física de las personas, liderando la educación y control del tránsito terrestre para la seguridad vial, a fin de reducir las tasas de mortalidad y morbilidad".

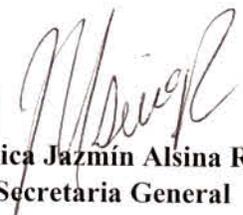
RESOLUCIÓN ANTSV N° 501/2019

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL, PARA DAR CUMPLIMIENTO DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP: 2015.-

Art.2°: Refrendar la presente resolución por la Dirección de Asesoría Jurídica.

Art. 3°: Comunicar a quienes corresponda, y cumplido archivar.




Mónica Jazmín Alsina Rojas
Secretaria General




María del Carmen González de Porro
Directora Ejecutiva




Fernando Ferreira
Dirección General de Asesoría Jurídica

Visión: "Autoridad en seguridad vial para la preservación de la vida y la integridad física de las personas".



Misión. "Preservar la vida humana y la integridad física de las personas, liderando la educación y control del tránsito terrestre para la seguridad vial, a fin de reducir las tasas de mortalidad y morbilidad".

POLÍTICAS DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Introducción

Las Políticas de Gestión y Desarrollo de Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes.

Las mismas serán implementadas en el marco de las metodologías del MECIP y del Índice de Gestión de Personas (IGP) establecidas por la Contraloría General de la República (CGR) y la Secretaría de la Función Pública (SFP) respectivamente, para todas las instituciones del Sector Público.

En este sentido, la Agencia Nacional de Tránsito y Seguridad Vial (ANTSV) enmarcará la relación laboral con sus trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el país, la normatividad interna, los contratos individuales de trabajo y los contratos colectivos vigentes.

Objetivo General

El objetivo del Manual de Políticas de Gestión de Personas es la de contar con un instrumento que atiende la Planificación de la Gestión de Personas, la Organización del Trabajo, la Gestión del Empleo, la Gestión del Rendimiento, la Gestión de la Compensación, la Gestión del Desarrollo, la Gestión de la Relaciones Humanas y, la Organización y Funcionamiento del Área de Talento Humano.

Objetivos Específicos

La Política de Gestión de Personas deberá impulsar:

- El Sistema de Carrera del Servicio Civil a través del desarrollo integral de las personas.
- El desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- La adopción del Índice de Gestión de Personas (IGP) en el marco de las normativas vigentes en la materia como modelo de gestión que abarca todos los procesos y ámbitos comprendidos en una visión integral de gestión de personas.
- La implementación de la política de gestión de personas, en forma normativa, desde la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y en forma operativa, desde las distintas estructuras de la institución.
- Incorporación efectiva de las Personas con Discapacidad (PcD's) a fin de cumplir con las reglamentaciones vigentes en la materia.
- La realización tanto profesional como personal de los funcionarios de la institución en busca del máximo aprovechamiento del talento humano.

CP Ma. Antonella Enriquez Gueyraud
AGENCIA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
ANTSV

Lic. MARIA DELROCIO
Direc. de Gestión de Perso
ANTSV

Econ. Rodney Lesme
Dirección de Planificación
ANTSV
Lic. María del Carmen de Porro
Directora Ejecutiva
ANTSV

Visión. "Autoridad en seguridad vial para la preservación de la vida y la integridad física de las personas".



Misión. "Preservar la vida humana y la integridad física de las personas, liderando la educación y control del tránsito terrestre para la seguridad vial, a fin de reducir las tasas de mortalidad y morbilidad".

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

Este proceso será implementado desde un enfoque sistémico, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

I. PLANIFICACIÓN

Con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia del proceso del Talento Humano, así como el cumplimiento de sus objetivos institucionales de la ANTSV desarrollará anualmente un Plan de Gestión de Personas alineado al Plan Estratégico Institucional (PEI) que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y los programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los cargos en la institución y sus dependencias, y los recursos financieros disponibles.

II. GESTIÓN DEL EMPLEO

1. RECLUTAMIENTO

Con el propósito de promover la implementación de la carrera civil del servidor público y dar oportunidad a los talentos con que cuenta la institución y, por otra parte, atraer a profesionales altamente calificados e idóneos, la ANTSV utilizará las modalidades de concurso interno y externo respectivamente.

2. SELECCIÓN

A fin de contar con personal idóneo, competente y comprometido, la ANTSV fomentará el ingreso y promoción de personas mediante la realización de concursos transparentes, sea permanente o personal contratado, mediante las modalidades de Concurso Público de Oposición y/o Concurso de Méritos conforme lo establece la Ley 1626/2000 "De la Función Pública" y el Decreto 3857/2015 "POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE LA SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, EN CARGO PERMANENTES Y TEMPORALES, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE CONCURSO PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSOS DE OPOSICIÓN Y CONCURSOS DE MÉRITOS.."

3. INDUCCIÓN

Con el propósito de orientar la integración del recién incorporado en cuanto a la cultura institucional, la misión, los planes y procedimientos, así como las normativas que rigen en la institución y las relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con todos los demás miembros de la institución, la ANTSV desarrollará un subproceso integral, oportuno y eficaz de inducción.

Así también, reorientará la integración de funcionarios afectados por cambios en su puesto de trabajo, en la estructura organizacional, a través de un subproceso de inducción.

CP Ma. Antonella Enriquez Guey
AGENCIA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
ANTSV

Lic. MARIA DELROCIO AGÜERO
Dir. de Gestión de Personas
ANTSV

Lic. María del Carmen de Porro
Directora Ejecutiva
ANTSV
Econ. Rodney Lesme
Dirección de Planificación
ANTSV

Visión. "Autoridad en seguridad vial para la preservación de la vida y la integridad física de las



Misión. "Preservar la vida humana y la integridad física de las personas, liderando la educación y control del tránsito terrestre para la seguridad vial, a fin de reducir las tasas de mortalidad y morbilidad".

4. DISEÑO DE CARGOS

Con el fin de garantizar el ejercicio de la función pública de modo profesional y ético, la ANTSV desarrollará y mantendrá actualizado un sistema de clasificación y jerarquización de puestos bajo criterios racionales y técnicos, que estén incorporados a un Plan de Cargos, Carreras y Salarios, que propicie el desarrollo laboral e individual de los funcionarios.

5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del sector público, así como su reconocimiento, la ANTSV implementará y aplicará sistemáticamente un subproceso de evaluación de desempeño que considere capacidades, logros y compromisos de los funcionarios de todos los niveles de la institución.

6. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La ANTSV incentivaré la formación continua e integral de sus funcionarios, desarrollando sus competencias, actitudes y habilidades mediante la implementación de un subproceso de formación y capacitación participativa y constante, que contribuya de manera más efectiva al cumplimiento de la misión institucional.

7. COMPENSACIÓN

Con el fin de garantizar una justa y equitativa remuneración de los funcionarios, la ANTSV implementará un subproceso de compensación que haga énfasis en el logro de objetivos, los altos niveles de competencias, la experiencia y el compromiso con la misión institucional.

8. BIENESTAR DEL PERSONAL

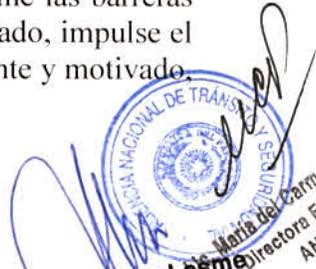
La ANTSV considera clave el bienestar de los funcionarios para garantizar la mejora continua en cuanto a la prestación de sus servicios de los diferentes grupos de interés. Con este fin, desarrollará e implementará un Plan de Salud, Bienestar y Seguridad Laboral.

9. CLIMA ORGANIZACIONAL

La ANTSV propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, la cohesión grupal, elimine las barreras entre las diferentes unidades organizacionales, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado para el logro de las metas institucionales.


Ma. Antonella Enriquez Gueyraud
AGENCIA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
ANTSV


Rocío AGÜERO
Dirección de Gestión de Personal
ANTSV


Econ. Rodney Lesme
Dirección de Planificación
Marta del Carmen de
Directora Ejecutiva
ANTSV

Visión. "Autoridad en seguridad vial para la preservación de la vida y la integridad física de las personas". ANTSV



Misión. "Preservar la vida humana y la integridad física de las personas, liderando la educación y control del tránsito terrestre para la seguridad vial, a fin de reducir las tasas de mortalidad y morbilidad".

10. DESVINCULACIÓN

La ANTSV gestionará los procesos de desvinculación del personal mediante un Plan de Retiro o Jubilatorio, el cual facilitará la aplicación de sus distintas modalidades como jubilación ordinaria, extraordinaria y retiro voluntario.


C.P. Ma. Antonella Enriquez Gueyraud
AGENCIA NACIONAL DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
ANTSV


Lic. MARÍA DEL ROCIO AGÜERO
Direc. de Gestión de Personas
ANTSV


Econ. Rodney Lesme
Dirección de Planificación
ANTSV



Lic. María del Carmen de Porro
Directora Ejecutiva
ANTSV

Visión. "Autoridad en seguridad vial para la preservación de la vida y la integridad física de las personas".