

Asunción, 09 de julio de 2013

POR EL CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE PETRÓLEOS PARAGUAYOS (PETROPAR).

VISTO: La Nota Interna AIN/ST N° 002/2013, de fecha 03 de julio de 2013, de la Auditoría Interna – Secretaría Técnica del Comité de Control Interno y el Acta N° 14 de fecha 14 de junio de 2013, del Comité de Control Interno de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), en el que se aprueba las Políticas de Talento Humano presentado por el Equipo de Talento Humano de Petróleos Paraguayos (PETROPAR); y,

CONSIDERANDO: Que, el Modelo Estándar de Control Interno (MECIP), establece que para la implementación del Estándar de Desarrollo del Talento Humano, Componente del Ambiente de Control, requiere que su tratamiento se realice de manera explícita y participativa, para convertirlo en un medio eficaz para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución y de las funciones de cada uno de los funcionarios;

Que, de manera de dar cumplimiento a lo mencionado precedentemente, se ha conformado el Equipo de Talento Humano de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), que ha trabajado en la preparación del presente documento, según los lineamientos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP);

Que, las Políticas de Talento Humano presentadas en esta oportunidad ya fueron aprobadas por los miembros del Comité de Control Interno, los que han dado su parecer y se han considerado sus sugerencias, por lo que se cuenta con el visto bueno de los mismos;

Que, el Art. 22° de la Ley 1.182/85 "Que crea Petróleos Paraguayos (PETROPAR) y establece su Carta Orgánica", modificado por el Art. 14° de la Ley N° 2199/2003 "Que dispone la Reorganización de los Órganos Colegiados encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo", determina en sus incisos b) y e) como atribución del Presidente la facultad de establecer normas de dirección y administración, así como administrar los fondos de la empresa de acuerdo a esta Ley y su Reglamento; por tanto,

EL PRESIDENTE DE PETRÓLEOS PARAGUAYOS (PETROPAR), en uso de sus atribuciones legales,

RESUELVE:

- Art. 1°.- Aprobar las Políticas de Talento Humano de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), que forma parte integrante de esta resolución como Anexo I.
- Art. 2°.- Comunicar esta Resolución a quienes corresponda y, cumplido, archivar.



SERGIO ESCOBAR AMARAL
PRESIDENTE

1. POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El factor humano es el principal activo de PETROPAR, de allí que la eficiencia y efectividad de la empresa dependen en gran medida de la contribución de sus funcionarios para con el logro de los objetivos misionales propuestos.

Las políticas del talento humano se establecen con el objeto de desarrollar al plantel de funcionarios en el sentido de fortalecer su sentimiento de pertenencia, apropiación de los objetivos institucionales (compromiso), optimizar su rendimiento (motivación, desarrollo de las competencias necesarias para el puesto) e internalizar los valores institucionales (respeto al Medio Ambiente, Honestidad, Imparcialidad, Transparencia, Responsabilidad, Respeto, Compromiso, Servicio, Participación, Solidaridad, Lealtad, Confidencialidad, Eficiencia, Colaboración e Integridad).

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

- Instalar la visión estratégica en la gestión de los recursos humanos.
- Obtener y mantener un plantel de funcionarios competentes para el ejercicio de las funciones que se les asigna en la empresa, a través de la implementación de procedimientos de selección y procesos de desarrollo del talento del personal, de acuerdo con las normativas legales vigentes.
- Lograr el fortalecimiento y mejoramiento de las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios, con el objeto de facilitar el alcance de los objetivos institucionales.
- Mejorar el clima socio-laboral de la empresa, elevando los niveles de motivación, compromiso, responsabilidad, integración, comunicación, seguridad y bienestar de los funcionarios.
- Internalizar los valores institucionales.
- Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el desarrollo del trabajo.

1.1. POLÍTICAS

❖ Planeación

Elaborar e implementar un Plan anual de Gestión de Talento Humano, enmarcado en la estrategia institucional.

❖ Selección

Realizar el proceso de selección para la incorporación y promoción del personal con base en la idoneidad, el mérito, la igualdad, la publicidad y la transparencia, con el objeto de lograr que las personas seleccionadas sean las más competentes, íntegras y comprometidas.



Paraguay

PRESIDENCIA

Anexo I a la Resolución N° 1081/13

❖ Inducción

Lograr la adecuada inserción y adaptación de los nuevos funcionarios, a través de un proceso formal de inducción integral y oportuna, que permita identificar el objeto, funciones y direccionamiento de la empresa, responsabilidades del cargo y los planes a ejecutar.

❖ Reinducción

Implementar un proceso de reinducción para orientar y actualizar el trabajo de las personas con la estrategia institucional, asegurando y reforzando de esta forma el compromiso de los funcionarios con la misión, valores y objetivos de Petróleos Paraguayos (PETROPAR).

❖ Formación y Capacitación

Implementar un plan maestro de formación y capacitación integral, a fin de lograr que los funcionarios adquieran los conocimientos necesarios para el buen desempeño en el trabajo.

❖ Compensación

Implementar un Plan de Cargos, Carrera y Salarios, con el objetivo de instalar una coherencia entre las compensaciones y los niveles de responsabilidad, exigencias de perfiles y desempeño.

❖ Bienestar Social Laboral

Mejorar los niveles de satisfacción y bienestar de los funcionarios de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), a través de la implementación del Plan de Bienestar Social Laboral integral con el objetivo de fortalecer los mecanismos existentes, tales como beneficios sociales, seguro social, seguridad industrial y laboral; y a su vez incorporar políticas de clima organizacional (sentimiento de pertenencia, actividades culturales, deportivas y recreativas) y comunicación interna.

❖ Evaluación del Desempeño

Implementar un sistema de evaluación del desempeño oportuno, periódico, justo, equitativo y transparente, a fin de estimular a los funcionarios a mejorar sus competencias, mediante la elaboración de adecuados programas de capacitación y planes de mejoras.

❖ Planes de Retiro

Implementar un plan de retiro que contemple la transferencia de conocimientos, preparación para la jubilación y reconocimiento por retiro, a los funcionarios que por necesidades del servicio o por jubilación se retiren de la empresa.