

2. ETAPA DE PERMANENCIA Y DESARROLLO DEL PERSONAL



2.1. REINDUCCIÓN

La Sindicatura General de Quiebras, actualizará y reorientará la integración de los funcionarios afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, en la institución, o en las reformas en la organización del Estado, a través de un proceso de reintegración oportuno e integral.



2.2. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Sindicatura General de Quiebras, promoverá la formación y capacitación continua e integral de sus funcionarios, a fin de brindar, reforzar y complementar las habilidades y competencias necesarias para incrementar su capacidad, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión institucional.



2.3. COMPENSACIÓN

Con el fin de fomentar una compensación justa y equitativa, la Sindicatura General de Quiebras, desarrollará procedimientos de manera a remunerar a los funcionarios conforme a las normas legales vigentes y a la disponibilidad presupuestaria.



2.4. BIENESTAR DEL PERSONAL

Con el fin de velar por el bienestar y el desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios, la Sindicatura General de Quiebras, desarrollará un proceso de Bienestar del Personal, que incluya actividades y tareas que promuevan el mantenimiento y mejoramiento continuo de la calidad de vida.



2.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Sindicatura General de Quiebras, calificará el desempeño de los funcionarios y su compromiso con la institución, buscando su mejoramiento y desarrollo, implementando un proceso de Evaluación de Desempeño oportuno y periódico, con imparcialidad, integridad y transparencia.

3. ETAPA DE RETIRO



3.1. RETIRO

La Sindicatura General de Quiebras, desarrollará procedimientos adecuados, a fin de brindar asistencia, dirección y asesoría, con información oportuna, clara y veraz, a los funcionarios que deseen acogerse al régimen jubilatorio o retiro voluntario.



SINDICATURA
GENERAL DE
QUIEBRAS

mecip
2015



POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

VERSIÓN II

APROBADA POR RESOLUCIÓN S.G.Q. N° 137/2023

POR LA CUAL SE APRUEBA LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN II, DE LA SINDICATURA GENERAL DE QUIEBRAS

PARAPITÍ N° 1027 C/ TTE. FARIÑA
ASUNCIÓN - PARAGUAY

Tel: (+59521) 496-431
sindicaturageneral@sindicatura.gov.py



POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Las Políticas de Desarrollo del Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Máxima Autoridad define para todos los funcionarios de la institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones.

La Sindicatura General de Quiebras establece su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios de la institución, a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de incorporación, permanencia y desvinculación de los mismos.

POLÍTICA GENERAL

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la Sindicatura General de Quiebras, buscará contar con servidores públicos idóneos, competentes y comprometidos con su labor, a través de un proceso de gestión del talento humano, enfocado en el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes de sus funcionarios; garantizando la igualdad y no discriminación, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.

PLANEACIÓN

Con el fin de cumplir con la Política General, la Sindicatura General de Quiebras, elaborará anualmente un plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, alineado al Plan Estratégico Institucional.

ETAPAS DE LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

1. Etapa de incorporación del personal.
2. Etapa de permanencia y desarrollo del personal.
3. Etapa de retiro.



1. ETAPA DE INCORPORACIÓN DEL PERSONAL



1.1. SELECCIÓN

Con el propósito de contar con servidores públicos idóneos, competentes y comprometidos, la Sindicatura General de Quiebras, realizará un proceso de selección, de acuerdo a sus necesidades, a través de concursos abiertos e internos, basados en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficiencia y eficacia.

A excepción del Síndico General de Quiebras y los Agentes Síndicos, cuya selección está regida por las disposiciones legales que regulan dicho proceso.



1.2. INDUCCIÓN

Con el fin de garantizar la integración del nuevo servidor público a la cultura organizacional, la Sindicatura General de Quiebras, desarrollará un proceso de inducción eficaz, que permita a éste, comprender sus deberes, derechos, obligaciones, el ambiente laboral, la misión, visión y valores institucionales, así como las actividades a desempeñar.