



**Caja de  
Jubilaciones  
Y Pensiones**

del Personal Municipal  
Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

**RESOLUCION N°85  
ACTA N° 06 – 14/02/2023**

**VISTO:** La Providencia N° 60 de fecha 13/02/2023 de la Dirección de Capital Humano por la cual remite y solicita la Aprobación del Proyecto de Políticas de Gestión de Capital Humano Version V de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal-2023, conforme a las Normas de Requisitos Mínimos- MECIP 2015.y;

**CONSIDERANDO**

**QUE,** las Políticas de Gestión de Talentos Humanos son guías orientadas para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios y al desarrollo Institucional . La política debe estar en concordancia con los objetivos estratégicos señalados por la Institucion , las que determinan su razón de ser y su visualización en el futuro , apoyar y dar viabilidad a la construcción de la visión deseada.

**QUE,** la Ley N°122/93, modificado por la Ley 2102/03, Relativas al Regimen de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal en su Artículo N°27 establece "Son atribuciones del Consejo b) Aprobar los planes y programas"

**POR TANTO,** el Consejo de Administración en uso de sus atribuciones:

**RESUELVE**

**Art. 1º) APROBAR,** el Proyecto de **Políticas de Gestión de Capital Humano** Version V de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal-2023, cuyo anexo forma parte de la presente resolución

**Art. 2º) ANOTAR,** notificar a quien corresponda y cumplido, archivar.

**FDO.:** Bernabé Peralta, **Presidente**  
Luis Caballero  
Juan Amarilla  
Viviana Brioschi  
Rene Medina,  
Venancio Díaz, **Miembros**

**ABOG. JOEL GONZALEZ**  
Secretario  
Consejo de Administración

**DIRECCION CAPITAL HUMANO**  
Recibido Defa. Dpto. Admin. del Personal  
Firma: Lourdes M. Garcia  
Fecha: 14-02-2023  
Hora:



## **Caja de Jubilaciones Y Pensiones**

del Personal Municipal  
Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

### **RESOLUCION N°85 ACTA N° 06 – 14/02/2023 –Anexo I**

#### **POLÍTICAS DE GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO - VERSIÓN V**

Las políticas de Gestión Capital Humano son todas las guías orientadas para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios y al desarrollo institucional. La definición de nuestras políticas debe estar en concordancia con los objetivos estratégicos señalados por la Institución, las que determinan su razón de ser y su visualización de futuro, y para apoyar y dar viabilidad a la construcción de la visión deseada. La ventaja competitiva básica, definitivamente radica en el nivel de formación y gestión de los recursos humanos. Es por esta causa que los funcionarios son los gestores del éxito de la Institución, teniendo en cuenta que sus conocimientos son competencias y habilidades indispensables para desarrollar los procesos de manera eficaz y eficiente. La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal orienta su gestión hacia los objetivos estratégicos de la Institución mediante la implementación de políticas, eficientes y coherentes con la visión, misión y los valores. El objetivo de estas políticas es la de administrar el capital humano competente y comprometido, para un servicio de calidad, para cumplir los objetivos estratégicos de la institución, adecuándose a las disposiciones vigentes, con una administración que promueva el desarrollo de las personas y de la Institución.

<b>Función Legal</b>	<i>De conformidad al capítulo II de la Ley N° 122/93 "Que unifica y actualiza las leyes N° 740/78, 958/82 y 1226/86, relativas al régimen de jubilaciones y pensiones del personal municipal" señala como Objeto y Funciones en su Art. 4° "La Caja tiene por objeto otorgar a sus afiliados los beneficios sociales previstos en esta Ley".</i>
<b>Misión</b>	<i>"Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"</i>
<b>Visión</b>	<i>"Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"</i>
<b>Impacto</b>	<i>"Institución reconocida por ser responsable en la administración de los fondos jubilatorios garantizando el otorgamiento otorgamientos de beneficios sociales previsto en la Ley N° 122/93 y sus modificaciones"</i>
<b>Valores Éticos</b>	<i>Transparencia, empatía, compromiso, integridad y servicio.</i>

#### **Objetivo General de la Dirección de Capital Humano**

Administrar el capital humano competente y comprometido, para un servicio de calidad, para cumplir los objetivos estratégicos de la Institución.

#### **Objetivos Específicos de la Dirección de Capital Humano**

- Planificar la Gestión de los Recursos humanos.
- Determinar las políticas y procedimientos de selección conforme a los lineamientos de la Institución y las leyes vigentes.
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los funcionarios con los objetivos de la Institución.
- Reorientar a los funcionarios, crear empoderamiento en virtud a los cambios generados por los cambios generados por reformas en la Institución.



## Caja de Jubilaciones y Pensiones

del Personal Municipal  
Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

- Desarrollar habilidades y competencias necesarias para los funcionarios, promoviendo el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos de la Institución.
- Garantizar la compensación justa, equitativa, conforme a las leyes y reglamentos.
- Mejorar el clima laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas.
- Mejorar de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de los puestos de trabajo según las legislaciones vigentes.
- Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Institución.
- Desarrollar sistemas de desvinculación de los funcionarios de la Institución.

### Derechos Constitucionales

Los funcionarios y los empleados públicos gozan de los derechos establecidos en esta Constitución en la sección de derechos laborales, en un régimen uniforme para las distintas carreras dentro de los límites establecidos por la ley y con resguardo de los derechos adquiridos.

**ART. 1. Establecer el diseño y ejecución de los siguientes procesos de gestión del Talento Humano, que estarán clasificados en las siguientes etapas:**

#### **Inc. a) POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano elaborará y establecerá el plan de necesidades de Talentos Humanos de acuerdo con la misión institucional, el Plan Estratégico, el Modelo de Operación por Procesos, la naturaleza de los cargos y sus dependencias, y la disponibilidad de recursos financieros, para alcanzar los Objetivos Institucionales. **Inc. b)**

POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
1. Constitución Nacional. 2. Ley 122/93 y sus modificaciones. 3. Ley 1626/2000 4. Ley 2051/2003 5. Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios 6. Resolución de CGR N°377/2016 7. Cualquier disposición dictada por la Secretaría de la Función Pública.	• Planificar la Gestión de los Recursos financieros, previendo las necesidades de acuerdo con los planes estratégicos y las contingencias que puedan presentarse.	- Contemplamos en el presupuesto anual las necesidades de contratación, capacitación, incentivos, bienestar social y desvinculación de acuerdo con los planes estratégicos y las contingencias que puedan presentarse, ajustada a las disposiciones legales.	• Nivel estratégico: Máxima autoridad- aprobaciones o modificaciones de propuestas según objetivos. En forma conjunta con • Director/a de Administración y Finanzas- contemplar en planes financieros, • Director/a de Capital Humano en conjunto con la Jefatura de Administración del personal- Jefatura de desarrollo de Gestión de Talento Humano, diagnóstico y análisis de necesidades. • Todos los funcionarios que participen del proceso de planificación	• Auditor/a Interno.



**Caja de  
Jubilaciones  
Y Pensiones**

del Personal Municipal

Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

**POLÍTICA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO, PROMOCION Y TRASLADOS DEL PERSONAL.**

La Dirección de Capital Humano en forma conjunta con los responsables promoverá el ingreso de personal realizando concursos de Méritos y Aptitudes, con el fin de contar con un equipo de Servidores Públicos comprometidos, aptos, idóneos y competentes.

**b.1. POLÍTICA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO, PROMOCION Y TRASLADOS DEL PERSONAL**

Inc.

PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Ley N° 3585/2008</li> <li>- Ley N° 6279/2019</li> <li>- Decreto N° 3857/15</li> <li>- Decreto N° 1212/2014</li> <li>- Resolución N° 0636/2017</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios vigentes</li> <li>- Resolución SFP N° 48/2022</li> <li>- Resolución SFP N°126/2022</li> <li>- Resolución SFP N° 50/2022</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar las políticas y procedimientos de selección, conforme a los lineamientos de la Institución y las leyes vigentes seleccionando a los más competentes, de acuerdo a los perfiles definidos para cada cargo y en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollando el Plan de dotación del personal para la incorporación de personas, mediante procesos de selección y promoción del servidor público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Director/a de Capital Humano,</li> <li>•Jefatura de Administración del personal,</li> <li>•Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>•Todos los funcionarios que participen del proceso de selección,</li> <li>•Consultoría especializada contratada para la selección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Auditor/a Interno.</li> </ul>

c)

**POLÍTICA DE INDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano, promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia.

POLÍTICA DE INDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL



**Caja de Jubilaciones y Pensiones**

del Personal Municipal  
Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

<p><b>Inc.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar a los nuevos funcionarios a la cultura organizacional, fomentando el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los funcionarios con los objetivos de la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitando a los Servidores Públicos que ingresan acerca del funcionamiento de la institución, su historia, la misión, visión, objetivos generales y específicos, la estructura organizacional, la norma que lo regula.</li> <li>- Instruir sobre el Código de ética, Código de buen Gobierno y sistema de control interno-MECIP.</li> <li>- Hacer conocer a los nuevos Servidores Públicos el Reglamento Interno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de inducción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno.</li> </ul>
--------------------	--	--	--	--	--

d)

**POLÍTICAS DE REINDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano, ejecutará el proceso de reinducción y reorientara a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

POLÍTICA DE REINDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reorientar a los funcionarios sobre los objetivos Institucionales, crear empoderamiento en virtud a los cambios generados por reformas en la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitando a los funcionarios en cuanto a los Reglamentos, Manuales y Leyes vigentes.</li> <li>- Concientizando sobre la importancia de la correcta elaboración de su gestión, hacerles entender que cada funcionario con su colaboración es el gestor del éxito Institucional</li> <li>- Evaluando y corrigiendo desviaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de reinducción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno</li> </ul>

**POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.** La Dirección de Capital Humano identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y actitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas áreas.

**PARAMETRO DE LA LEY**

- Constitución Nacional
- Ley 122/93 y sus modificaciones
- Ley 1626/2000



**Caja de  
Jubilaciones  
Y Pensiones**

del Personal Municipal

Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.
- Resolución de CGR N°377/2016
- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública

**POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CAPITAL HUMANO**

Inc. e)

PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar habilidades, actitudes competencias necesarias para los funcionarios, promoviendo el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos de la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizando el diagnóstico sobre necesidad de capacitación en base a los planes estratégicos</li> <li>- Elaborando el reglamento de formación y capacitación de la C.J.P.P.M</li> <li>- Evaluando la efectividad y el cumplimiento de la capacitación a través de la evaluación de desempeño</li> <li>- Ejecutando planes de mejorar en caso de que los funcionarios capacitados lo sugieran</li> <li>- Comprometiendo de forma expresa a quienes reciban capacitación el compromiso de mejorar sus conocimientos, la calidad de su servicio, productividad, y de compartir conocimientos y propiciar el trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de capacitación y formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno</li> </ul>

**POLÍTICAS DE COMPENSACIONES DEL PERSONAL.**

La Dirección de Capital Humano conforme a la disponibilidad presupuestaria, gestionará procesos de compensación, a fin de remunerar a los funcionarios públicos por los resultados alcanzados y de conformidad con las normas legales vigentes

**POLÍTICAS DE COMPENSACIONES DEL PERSONAL**

PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> <li>- Reglamentación Interna.</li> <li>- Resolución N° 072 Acta N° 04 - 13/02/2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la compensación justa, equitativa, conforme a las leyes y reglamentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dando cumplimiento a la Ley 1626/2000, que en su Art. 36 establece que no se fijarán sueldos proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal establecido por el Poder ejecutivo para actividades diversas no especificadas</li> <li>- Estableciendo una escala salarial, variable según jerarquía, determinada en la Estructura Organizacional y Organigrama y según el objeto de gastos</li> <li>- Utilizando la evaluación de desempeño como herramienta para promoción y recontractación del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Administración del personal,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de compensación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno.</li> </ul>



**Caja de Jubilaciones Y Pensiones**

del Personal Municipal  
Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

<b>Inc.</b>		personal. - Anticipando el salario de los funcionarios proporcional a los días trabajados en el mes y conforme a su reglamentación interna. - Estableciendo calendarios de pagos de salarios y comunicando en forma previa cualquier variación. - Dando cumplimiento a lo establecido por las reglamentaciones internas vigentes		<b>f)</b>
-------------	--	---	--	-----------

**POLÍTICAS DE BIENESTAR LABORAL DE CAPITAL HUMANO.** La Dirección de Capital Humano creando condiciones adecuadas para un alto rendimiento, llevará adelante los trámites para que los funcionarios de la CJPPM reciban los beneficios para mejorar su bienestar laboral, a fin de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional

POLÍTICAS DE BIENESTAR LABORAL DE CAPITAL HUMANO					
<b>Inc.</b>	PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	<b>g)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000.</li> <li>- Ley 213/1993 Código del trabajo.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Ley de Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo según las legislaciones vigentes y desarrollando acciones sistemáticas para mejorar el clima laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorando constantemente la ergonomía de los puestos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad y los procesos de licitación</li> <li>- Implementando programas de bienestar laboral para los funcionarios</li> <li>- Promocionando y realizando campaña de concientización sobre programas de Salud.</li> <li>- Motivando a través de tarjetas digitales o impresas en fechas especiales (felicitaciones de cumpleaños)</li> <li>- Brindando incentivos no económicos, incentivos no salariales, incentivos morales por el buen desempeño, como ser beneficiado con un pergamino de reconocimiento por su labor.</li> <li>- Dando cumplimiento a lo establecido por las reglamentaciones internas vigentes</li> <li>- Cumpliendo con las exigencias legales vigentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director/a de Capital Humano,</li> <li>• Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>• Todos los funcionarios que participen del proceso de bienestar.</li> </ul>	Auditor/a Interno.

**POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección General de Gestión Capital Humano consolidará periódicamente la información relacionada con el rendimiento de los funcionarios, a partir de los objetivos fijados, planes operativos en los que estén involucrados, y los resultados individuales, con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en el desarrollo continuo de sus niveles de competencia

POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL



**Caja de  
Jubilaciones  
Y Pensiones**

del Personal Municipal  
Consejo de Administración

Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"

				CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000</li> <li>- Resolución 328/2013 de la Secretaría de la Función Pública.</li> <li>- La Resolución SFP N° 0655/2016.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Resolución N° 423 Acta N° 21 de fecha 15/06/2016.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Midiendo y evaluando el grado de desempeño y potencial en el cargo que ocupa.</li> <li>- Elaborando planes de mejora, planes de capacitación, reubicación en otros puestos de acuerdo a las capacidades y potenciales.</li> <li>-Adquiriendo la estabilidad provisoria (a los 6 meses) y definitiva (a los 2 años) en la función pública.</li> <li>-Permitiendo la reconstrucción del personal, cuando exista justificada necesidad de continuar con la prestación de los servicios contratados.</li> <li>- Utilizando como insumo para la promoción de funcionarios permanentes, la cual será realizada por medio de concursos de oposición, bajo el criterio del orden de mérito, comprendido dentro del tercio superior del resultado de las evaluaciones (desde 100% hasta el 66% de mayor a menor).</li> </ul>	Director/a de Capital Humano, - Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano, - Todos los funcionarios que participen del proceso de evaluación de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno.</li> </ul>

**Inc. h) POLÍTICAS DE PLANES DE RETIRO.**

Con el fin de agilizar los trámites de los Servidores Públicos permanentes de tal forma a acceder al goce del régimen jubilatorio la Institución brindará asistencia, dirección y asesoría a los Servidores Públicos, en la intermediación ante otras organizaciones.

PLANES DE RETIRO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Ley Código Civil y del Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar sistemas de desvinculación de los funcionarios de la Institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sumario Administrativo.</li> <li>- Renuncia</li> <li>- Terminación de los contratos de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director/a de Capital Humano,</li> <li>• Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>•Jefatura de Administración del personal</li> <li>-Todos los funcionarios que participen del proceso de desvinculación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Auditor/a Interno.</li> </ul>

**ADOPTAR LOS SIGUIENTES VALORES PARA POLÍTICA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO, PROMOCION Y TRASLADOS DEL PERSONAL:**

- Igualdad, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.
- Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.



## **Caja de Jubilaciones Y Pensiones**

*del Personal Municipal  
Consejo de Administración*

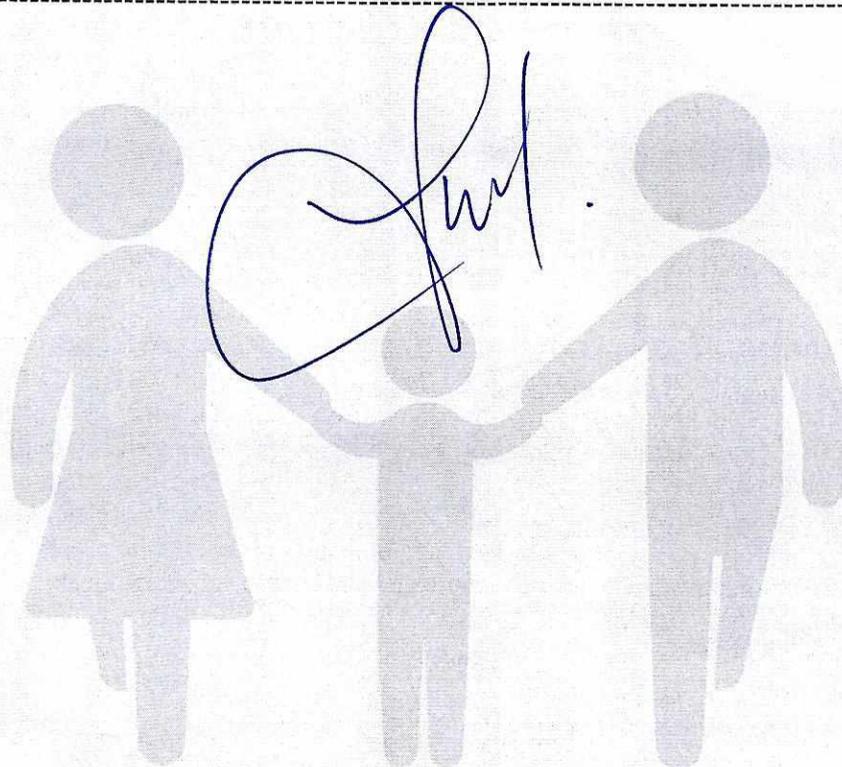
*Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"*

- Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.
- Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.
- Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

### **ARTÍCULO 3. COMPROMISO CON LA PROTECCION Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, CONFORME AL CODIGO DE BUEN GOBIERNO.**

La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios determinando políticas y prácticas de gestión del talento humano que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia a través de los siguientes procesos: \*Selección, Inducción, Reinducción, Formación, Capacitación, Evaluación de Desempeño, Compensación, Bienestar Social y Desvinculación de los funcionarios. En este sentido la Institución propondrá por la vinculación de los más capaces e idóneos de la Administración, bien sea como funcionarios Públicos o como contratistas.

**ARTICULO 4: Disponer**, la revisión anual de las Políticas y prácticas del desarrollo del Capital Humano.



*Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"*

Asunción 13 de febrero de 2023

**PROV. CAP.HH N° 060/2023**

**Ref.: Políticas de Gestión de Capital Humano versión V.-**

**A LA PRESIDENCIA:**

La Ley 122/93 **QUE UNIFICA Y ACTUALIZA LAS LEYES N° 740/78, 958/82 Y 1226/86, RELATIVAS AL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL MUNICIPAL** conforme al Artículo 27° inc. b) refiere que son atribuciones del Consejo "b) Aprobar los planes y programas;

Y, por medio de la presente se remite el proyecto de **Políticas de Gestión de Capital Humano versión V de la CJPPM-2023**; conforme a las Normas de Requisitos Mínimos-MECIP 2015.

Para el estudio y consideración del Consejo de Administración,

Atentamente.

  
**Stela Galeano de Orue,**  
**Directora de Capital Humano**



  
**SECRETARIA PRESIDENCIA**  
**Lic. Carolina**  
**Secra. de Presidencia**

RECIBIDO  
FIRMA:  
FECHA: 13 FEB 2023  
HORA:

*“Misión “Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad”*

**POLÍTICAS DE GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO - VERSIÓN V**

Las políticas de Gestión Capital Humano son todas las guías orientadas para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios y al desarrollo institucional. La definición de nuestras políticas debe estar en concordancia con los objetivos estratégicos señalados por la Institución, las que determinan su razón de ser y su visualización de futuro, y para apoyar y dar viabilidad a la construcción de la visión deseada.

La ventaja competitiva básica, definitivamente radica en el nivel de formación y gestión de los recursos humanos. Es por esta causa que los funcionarios son los gestores del éxito de la Institución, teniendo en cuenta que sus conocimientos son competencias y habilidades indispensables para desarrollar los procesos de manera eficaz y eficiente.

La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal orienta su gestión hacia los objetivos estratégicos de la Institución mediante la implementación de políticas, eficientes y coherentes con la visión, misión y los valores.

El objetivo de estas políticas es la de administrar el capital humano competente y comprometido, para un servicio de calidad, para cumplir los objetivos estratégicos de la institución, adecuándose a las disposiciones vigentes, con una administración que promueva el desarrollo de las personas y de la Institución.

<b>Función Legal</b>	<i>De conformidad al capítulo II de la Ley N° 122/93 “Que unifica y actualiza las leyes N° 740/78, 958/82 y 1226/86, relativas al régimen de jubilaciones y pensiones del personal municipal” señala como Objeto y Funciones en su Art. 4° “La Caja tiene por objeto otorgar a sus afiliados los beneficios sociales previstos en esta Ley”.</i>
<b>Misión</b>	<i>“Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad”</i>
<b>Visión</b>	<i>“Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica”</i>
<b>Impacto</b>	<i>“Institución reconocida por ser responsable en la administración de los fondos jubilatorios garantizando el otorgamiento de beneficios sociales previsto en la Ley N° 122/93 y sus modificaciones”</i>
<b>Valores Éticos</b>	<i>Transparencia, empatía, compromiso, integridad y servicio.</i>

*Stela Galeano de Orue*  
Directora de CAPHH

*M. García*  
Jefa Dpto. Admin. del Personal

**Objetivo General de la Dirección de Capital Humano**

Administrar el capital humano competente y comprometido, para un servicio de calidad, para cumplir los objetivos estratégicos de la Institución.

**Objetivos Específicos de la Dirección de Capital Humano**

- Planificar la Gestión de los Recursos humanos.
- Determinar las políticas y procedimientos de selección conforme a los lineamientos de la Institución y las leyes vigentes.

*Paola Rodríguez*  
Jefa Dpto. Admin. del Personal

*"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"*

- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los funcionarios con los objetivos de la Institución.
- Reorientar a los funcionarios, crear empoderamiento en virtud a los cambios generados por los cambios generados por reformas en la Institución.
- Desarrollar habilidades y competencias necesarias para los funcionarios, promoviendo el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos de la Institución.
- Garantizar la compensación justa, equitativa, conforme a las leyes y reglamentos.
- Mejorar el clima laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas.
- Mejorar de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de los puestos de trabajo según las legislaciones vigentes.
- Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Institución.
- Desarrollar sistemas de desvinculación de los funcionarios de la Institución.

**Derechos Constitucionales**

Los funcionarios y los empleados públicos gozan de los derechos establecidos en esta Constitución en la sección de derechos laborales, en un régimen uniforme para las distintas carreras dentro de los límites establecidos por la ley y con resguardo de los derechos adquiridos.

**ART. 1. Establecer el diseño y ejecución de los siguientes procesos de gestión del Talento Humano, que estarán clasificados en las siguientes etapas:**

**Inc. a) POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano elaborará y establecerá el plan de necesidades de Talentos Humanos de acuerdo con la misión institucional, el Plan Estratégico, el Modelo de Operación por Procesos, la naturaleza de los cargos y sus dependencias, y la disponibilidad de recursos financieros, para alcanzar los Objetivos Institucionales.

<b>POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b>				
<b>PARAMETRO DE LA LEY</b>	<b>OBJETIVO DE LA POLÍTICA</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DEL CONTROL</b>
1. Constitución Nacional. 2. Ley 122/93 y sus modificaciones. 3. Ley 1626/2000 4. Ley 2051/2003 5. Presupuesto General y sus Decretos Reglamentari	• Planificar la Gestión de los Recursos financieros, previendo las necesidades de acuerdo con los planes estratégicos y las contingencias que puedan presentarse.	- Contemplamos en el presupuesto anual las necesidades de contratación, capacitación, incentivos, bienestar social y desvinculación de acuerdo con los planes estratégicos y las contingencias que puedan presentarse, ajustada a las	• Nivel estratégico: Máxima autoridad- aprobaciones o modificaciones de propuestas según objetivos. En forma conjunta con • Director/a de Administración y Finanzas- contemplar en planes financieros, • Director/a de Capital Humano en conjunto con la Jefatura de	• Auditor/a Interno.



*Stela Galeano de Orue*  
Directora de CAPHH



*Lourdes M. García*  
Jefa Dpto. Admin. del Personal



**"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"**

os		disposiciones legales.	Administración del personal- Jefatura de desarrollo de Gestión de Talento Humano, diagnóstico y análisis de necesidades. • Todos los funcionarios que participen del proceso de planificación	
6. Resolución de CGR N°377/2016				
7. Cualquier disposición dictada por la Secretaría de la Función Pública.				

**Inc. b) POLÍTICA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO, PROMOCION Y TRASLADOS DEL PERSONAL.**

La Dirección de Capital Humano en forma conjunta con los responsables promoverá el ingreso de personal realizando concursos de Méritos y Aptitudes, con el fin de contar con un equipo de Servidores Públicos comprometidos, aptos, idóneos y competentes.

<b>POLÍTICA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO, PROMOCION Y TRASLADOS DEL PERSONAL</b>				
<b>PARAMETRO DE LA LEY</b>	<b>OBJETIVO DE LA POLÍTICA</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DEL CONTROL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Ley N° 3585/2008</li> <li>- Ley N° 6279/2019</li> <li>- Decreto N° 3857/15</li> <li>- Decreto N° 1212/2014</li> <li>- Resolución N° 0636/2017</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios vigentes</li> <li>- Resolución SFP N° 48/2022</li> <li>- Resolución SFP N°126/2022</li> <li>- Resolución SFP N° 50/2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar las políticas y procedimientos de selección, conforme a los lineamientos de la Institución y las leyes vigentes seleccionando a los más competentes, de acuerdo a los perfiles definidos para cada cargo y en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollando el Plan de dotación del personal para la incorporación de personas, mediante procesos de selección y promoción del servidor público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director/a de Capital Humano,</li> <li>• Jefatura de Administración del personal,</li> <li>• Jefatura de Desarrollo de Talento Humano,</li> <li>• Todos los funcionarios que participen del proceso de selección,</li> <li>• Consultoría especializada contratada para la selección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditor/a Interno.</li> </ul>

*Stela Galeano de Orue*  
Directora de CAPHH

*Lourdes García*  
Jefa Dpto. Admin. del Personal

*Paola Rodríguez*  
Jefa Dpto. Admin. del Personal

**"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"**

- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública.	transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.			
--	---	--	--	--

**b.1. ADOPTAR LOS SIGUIENTES VALORES PARA POLÍTICA DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO, PROMOCION Y TRASLADOS DEL PERSONAL:**

- Igualdad, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.
- Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.
- Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.
- Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

**Inc. c) POLÍTICA DE INDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano, promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia.

POLÍTICA DE INDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
- Constitución Nacional - Ley 122/93 y sus modificaciones - Ley 1626/2000 - Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios. - Resolución de CGR N°377/2016 - Cualquier disposición	- Integrar a los nuevos funcionarios a la cultura organizacional, fomentando el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los funcionarios con los objetivos de la	- Capacitando a los Servidores Públicos que ingresan acerca del funcionamiento de la institución, su historia, la misión, visión, objetivos generales y específicos, la estructura organizacional, la norma que lo regula.	- Director/a de Capital Humano, - Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano, - Todos los funcionarios que participen del proceso de inducción.	- Auditor Interno.



*Stela Galeano de Orue*  
Directora de CAPHH



*Lourdes M. Garcia*  
Jefa Dpto. Admin. del Personal



**"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"**

dictada por la Secretaria de la Función Pública	Institución.	- Instruir sobre el Código de ética, Código de buen Gobierno y sistema de control interno-MECIP. - Hacer conocer a los nuevos Servidores Públicos el Reglamento Interno		
---	--------------	--	--	--

**Inc. d) POLÍTICAS DE REINDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano, ejecutará el proceso de reinducción y reorientara a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

POLÍTICA DE REINDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reorientar a los funcionarios sobre los objetivos Institucionales, crear empoderamiento en virtud a los cambios generados por reformas en la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitando a los funcionarios en cuanto a los Reglamentos, Manuales y Leyes vigentes.</li> <li>- Concientizando sobre la importancia de la correcta elaboración de su gestión, hacerles entender que cada funcionario con su colaboración es el gestor del éxito Institucional</li> <li>- Evaluando y corrigiendo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de reinducción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditorio Interno</li> </ul>



*Stela Galeano de Orue*  
Directora de CAPHH



*"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"*

		desviaciones.		
--	--	---------------	--	--

**Inc. e) POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y actitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas áreas.

**PARAMETRO DE LA LEY**

- Constitución Nacional
- Ley 122/93 y sus modificaciones
- Ley 1626/2000
- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.
- Resolución de CGR N°377/2016
- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública

<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b>				
<b>PARAMETRO DE LA LEY</b>	<b>OBJETIVO DE LA POLÍTICA</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DEL CONTROL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar habilidades, actitudes competencias necesarias para los funcionarios, promoviendo el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos de la Institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizando el diagnóstico sobre necesidad de capacitación en base a los planes estratégicos</li> <li>- Elaborando el reglamento de formación y capacitación de la C.J.P.M</li> <li>- Evaluando la efectividad y el cumplimiento de la capacitación a través de la evaluación de desempeño</li> <li>- Ejecutando planes de mejorar en caso de que los funcionarios capacitados lo sugieran</li> <li>- Comprometiendo de forma expresa a quienes reciban capacitación el compromiso de mejorar sus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de capacitación y formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno</li> </ul>



**"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"**

		conocimientos, la calidad de su servicio, productividad, y de compartir conocimientos y propiciar el trabajo en equipo		
--	--	--	--	--

**Inc. e) POLÍTICAS DE COMPENSACIONES DEL PERSONAL.**

La Dirección de Capital Humano conforme a la disponibilidad presupuestaria, gestionará procesos de compensación, a fin de remunerar a los funcionarios públicos por los resultados alcanzados y de conformidad con las normas legales vigentes

<b>POLÍTICAS DE COMPENSACIONES DEL PERSONAL</b>				
<b>PARAMETRO DE LA LEY</b>	<b>OBJETIVO DE LA POLÍTICA</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DEL CONTROL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000</li> <li>- Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Cualquier disposición dictada por la Secretaria de la Función Pública</li> <li>- Reglamentación Interna.</li> <li>- Resolución N° 072 Acta N° 04 – 13/02/2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la compensación justa, equitativa, conforme a las leyes y reglamentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dando cumplimiento a la Ley 1626/2000, que en su Art. 36 establece que no se fijarán sueldos proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal establecido por el Poder ejecutivo para actividades diversas no especificadas</li> <li>- Estableciendo una escala salarial, variable según jerarquía, determinada en la Estructura Organizacional y Organigrama y según el objeto de gastos</li> <li>- Utilizando la evaluación de desempeño como herramienta para promoción y recontractación del personal.</li> <li>- Anticipando el salario de los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director/a de Capital Humano,</li> <li>- Jefatura de Administración del personal,</li> <li>- Todos los funcionarios que participen del proceso de compensación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor/a Interno.</li> </ul>

*(Handwritten signatures and official stamps)*

*Stela Galeano de Orue*  
*Jefa Dpto. Admin. del Personal*

*Lourdes M. Garcia*  
*Jefa Dpto. Admin. del Personal*

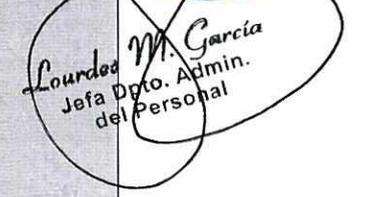
*"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"*

		funcionarios proporcional a los días trabajados en el mes y conforme a su reglamentación interna. - Estableciendo calendarios de pagos de salarios y comunicando en forma previa cualquier variación. - Dando cumplimiento a lo establecido por las reglamentaciones internas vigentes		
--	--	--	--	--

**Inc. f) POLÍTICAS DE BIENESTAR LABORAL DE CAPITAL HUMANO.**

La Dirección de Capital Humano creando condiciones adecuadas para un alto rendimiento, llevará adelante los trámites para que los funcionarios de la CJPPM reciban los beneficios para mejorar su bienestar laboral, a fin de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional

POLÍTICAS DE BIENESTAR LABORAL DE CAPITAL HUMANO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
- Constitución Nacional - Ley 122/93 y sus modificaciones - Ley 1626/2000. - Ley 213/1993 Código del trabajo. - Resolución de CGR N°377/2016. - Ley de Presupuesto General y sus Decretos Reglamentarios.	• Mejorar de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo según las legislaciones vigentes y desarrollar acciones sistemáticas para mejorar el clima laboral.	- Mejorando constantemente la ergonomía de los puestos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad y los procesos de licitación - Implementando programas de bienestar laboral para los funcionarios - Promocionando y realizando campaña de concientización sobre programas de Salud. - Motivando a través de tarjetas digitales o	• Director/a de Capital Humano, • Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano, • Todos los funcionarios que participen del proceso de bienestar.	Auditor/a Interno.


**"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"**

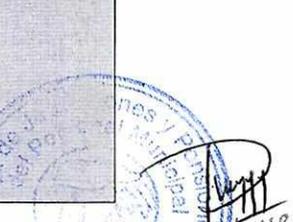
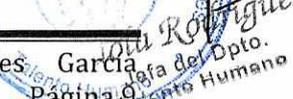
		impresas en fechas especiales (felicitaciones de cumpleaños) - Brindando incentivos no económicos, incentivos no salariales, incentivos morales por el buen desempeño, como ser beneficiado con un pergamino de reconocimiento por su labor. - Dando cumplimiento a lo establecido por las reglamentaciones internas vigentes - Cumpliendo con las exigencias legales vigentes.		
--	--	--	--	--

**Inc. g) POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO.**

La Dirección General de Gestión Capital Humano consolidará periódicamente la información relacionada con el rendimiento de los funcionarios, a partir de los objetivos fijados, planes operativos en los que estén involucrados, y los resultados individuales, con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en el desarrollo continuo de sus niveles de competencia

<b>POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO</b>				
<b>PARAMETRO DE LA LEY</b>	<b>OBJETIVO O DE LA POLÍTICA</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLES DEL CONTROL</b>
- Constitución Nacional - Ley 122/93 y sus modificaciones - Ley 1626/2000 - Resolución 328/2013 de la Secretaria de la Función Pública. - La Resolución SFP N°	- Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Institución	- Midiendo y evaluando el grado de desempeño y potencial en el cargo que ocupa. - Elaborando planes de mejora, planes de capacitación, reubicación en otros puestos de acuerdo a las capacidades y potenciales. -Adquiriendo la estabilidad provisoria (a los 6 meses) y definitiva	Director/a de Capital Humano, - Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano, - Todos los funcionarios que participen del proceso de evaluación de desempeño.	- Auditoría Interno.



**"Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad"**

<p>0655/2016. - Resolución de CGR N°377/2016. - Resolución N° 423 Acta N° 21 de fecha 15/06/2016.</p>		<p>(a los 2 años) en la función pública. -Permitiendo la recontractación del personal, cuando exista justificada necesidad de continuar con la prestación de los servicios contratados. - Utilizando como insumo para la promoción de funcionarios permanentes, la cual será realizada por medio de concursos de oposición, bajo el criterio del orden de mérito, comprendido dentro del tercio superior del resultado de las evaluaciones (desde 100% hasta el 66% de mayor a menor).</p>		
---	--	--	--	--

**Inc. h) POLÍTICAS DE PLANES DE RETIRO.**

Con el fin de agilizar los trámites de los Servidores Públicos permanentes de tal forma a acceder al goce del régimen jubilatorio la Institución brindará asistencia, dirección y asesoría a los Servidores Públicos, en la intermediación ante otras organizaciones.

PLANES DE RETIRO				
PARAMETRO DE LA LEY	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLES DEL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley 122/93 y sus modificaciones</li> <li>- Ley 1626/2000.</li> <li>- Resolución de CGR N°377/2016.</li> <li>- Ley Código Civil y del Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar sistemas de desvinculación de los funcionarios de la Institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sumario Administrativo</li> <li>- Renuncia</li> <li>- Terminación de los contratos de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director/a de Capital Humano,</li> <li>• Jefatura de Desarrollo de Gestión de Talento Humano,</li> <li>•Jefatura de Administración del personal</li> <li>-Todos los funcionarios que participen del proceso de desvinculación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Auditor/a Interno.</li> </ul>

**ARTÍCULO 2.** Disponer la revisión anual de las políticas y prácticas de desarrollo del capital humano.-

*Misión: "Administrar transparentemente los fondos jubilatorios y otorgar beneficios sociales a los afiliados, con personal competente y comprometido con un servicio de calidad e innovación constante"*

## **ACTA DE REUNIÓN SOBRE ACTUALIZACIÓN DE LAS POLITICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO N° 01/2023**

En la ciudad de Asunción siendo las ocho horas del día 13 de febrero de 2023, en el local de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal que se encuentra ubicado en la calle Benjamín Constant No 955 casi Colon y Montevideo, en la oficina de la Dirección de Capital Humano. Se reúne Stela Galeano de Orue-Directora de Capital Humano, Ignacia Riquelme-Auditora Interna, Karina Torales-Coordinadora del MECIP, Lourdes García-Jefa de Administración del Personal y Paola Rodriguez- Jefa de Desarrollo de Gestión Talento Humano, todos representantes del área de Capital Humano y de Auditoria Interna, de la Institución desde las 08:00hs.

Se dio inicio a la reunión dando lectura a las Políticas de Gestión de Talento humano versión IV aprobado por Res. N°191 de Acta N°12 de fecha 29/03/2022. Se realizaron modificaciones y ajustes de acuerdo a las recomendaciones de la Contraloría General de la Republica para la versión siguiente, teniendo en cuenta la Ley del Presupuesto general de la Nación 2023 y su Decreto Reglamentario.

En conclusión se realizó la impresión del borrador con todos los antecedentes, la Auditora y la Coordinadora del MECIP revisaron la actualización de las **Políticas de Gestión de Capital Humano versión V**, corroboraron los términos utilizados, la correcta redacción, se comparó con la versión anterior para posteriormente poner a consideración de la Máxima Autoridad Institucional. Sin nada más que agregar se da por terminada la Reunión a las 11.30hs.

  
Stela Galeano de Orue

  
Paola Rodriguez

  
Karina Torales

  
Ignacia Riquelme

  
Lourdes Garcia