



RESOLUCIÓN AEP N° 346/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA AGENCIA ESPACIAL DEL PARAGUAY. Versión 3. -----

Asunción, 20 de diciembre de 2024.

VISTO: La Resolución AEP Nro. 225/2021 Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015, La Resolución Nro. 377/2016 de la Contraloría General de la República, La Resolución Nro. 147/2019 “Por la cual se aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez y La Resolución Nro. 326/19 de la Auditoría General del Poder Ejecutivo. ----

CONSIDERANDO: Que, la Coordinación del MECIP solicita la aprobación de la Política de Talento Humano de la Agencia espacial del Paraguay versión 3, la adopción institucional y divulgación por los conductos correspondientes. -----

Que, la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Pública del Paraguay MECIP: 2015, adoptada por Resolución Nro. 225/2021, dispone: Ambiente de Control. .4. Política de Gestión del Talento Humano. La institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros. -----

Que, la citada norma además establece que 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, al amparo de las disposiciones legales y administrativas citadas, corresponden aprobar las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Agencia Espacial del Paraguay, en el marco de la implementación 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, en la institución. -----

POR TANTO, en uso de las atribuciones que le confiere la Ley;

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA ESPACIAL DEL PARAGUAY

RESUELVE

Artículo 1° - APROBAR las Políticas de Gestión del Talento Humano del Agencia Espacial del Paraguay, versión 3, en el marco de la implementación 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, según el Anexo que forma parte de esta resolución. -----



RESOLUCIÓN AEP N° 346/2024

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA AGENCIA ESPACIAL DEL PARAGUAY. Versión 3. -----

Artículo 2°- REALIZAR la revisión de las Políticas de Gestión del Talento Humano por periodo Presidencial y/o cuando la Dirección General del Talento Humano lo considere necesario como consecuencia de los resultados de las autoevaluaciones, evaluaciones de la Auditoría Interna y Externa, cambios organizacionales, implementación de nuevas tecnologías, análisis de riesgos, y/o cambios en las disposiciones legales. -----

Artículo 3° - COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplido archivar. -----



(FDO): Ing. ROMINA DUARTE LÓPEZ
SECRETARIA GENERAL INTERINA AEP



(FDO): Gral Div Aer (R) OSVALDO ALMIRÓN RIVEROS
MINISTRO - PRESIDENTE AEP





POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO

La Agencia Espacial del Paraguay, a fin de cumplir con su objetivo institucional promoverá la protección y el desarrollo del talento humano, disponiendo de un equipo humano conformado por servidores públicos comprometidos con los valores éticos de la entidad y su misión, para lo cual implementará un macroproceso de gestión de talento humano que abarca la incorporación, la permanencia y el retiro.

POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PLANEACIÓN

A fin de cumplir con la política general de talento humano de la AEP, la DGTH planeará anualmente su macroproceso en las fases de incorporación, permanencia — reingeniería (conforme a necesidad) y retiro del servidor público para el logro de la optimización del talento humano.

EN LA FASE DE INCORPORACIÓN

- **SELECCIÓN**

La Dirección General de Talento Humano seleccionará a los servidores públicos, en base a las necesidades de la AEP y definirá los perfiles para cada cargo a través de concursos internos y externos ajustadas a las disposiciones legales y demás reglamentos que garantizan la transparencia e igualdad de oportunidades y de esta manera incorporar servidores públicos calificados y competentes para desempeñarse efectivamente en la institución.

- **INDUCCIÓN**

Con el fin de cumplir con su política general, la Dirección General de Talento Humano desarrollará con todo nuevo servidor público un proceso de integración de este a la cultura institucional, poniendo en marcha un proceso de inducción para comprender sus deberes, derechos y obligaciones, el ambiente laboral, la misión, la visión, objetivos institucionales y las características de su cargo y actividades a desempeñar.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

- **REINDUCCIÓN**

La Dirección General de Talento Humano de la AEP, periódicamente reforzará y fomentará la integración de los servidores públicos a través de un proceso de reinducción que propicie el sentido de pertenencia en todos los servidores públicos y actualice en las nuevas actividades a desempeñar, en caso de darse la movilidad del servidor.





- **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

La DGTH conjuntamente con la Dirección General de Planificación y Gestión, ajustarán 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 este 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.

- **COMPENSACIÓN**

A fin de promover una justa y equitativa remuneración de sus talentos humanos, la AEP asignará salarios, bonificaciones e incentivos a sus servidores públicos dentro del marco de respeto a la carrera administrativa, basados en informe de la DGTH que tienen en cuenta el perfil de cargo, experiencia, la evaluación de su desempeño y la capacitación recibida.

- **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 diseñaran programas de bienestar social laboral de forma que el funcionario de la AEP 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.

- **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

La Dirección General de Talento Humano calificará el desempeño en el trabajo, las actitudes, las aptitudes y cualidades del servidor público, para lo cual realizará periódicamente una evaluación del desempeño que dé lugar al reconocimiento del esfuerzo y a planes que busquen el mejoramiento y desarrollo profesional permanente.





- **VALORES PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

- Transparencia:** Comunicar oportuna y abiertamente las condiciones para la selección y promoción de las personas a ocupar los puestos en la AEP.
- Igualdad:** Garantizar a la ciudadanía (concursos externos) y a los funcionarios de la AEP (concursos internos) que cumplan con los requisitos de postulación a un puesto, tengan la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por ningún motivo.
- Eficiencia y Eficacia:** Seleccionar y conservar a las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajustan a las necesidades de cada puesto, otorgando prevalencia al logro de los objetivos institucionales y observando que el cumplimiento de las funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- Integridad:** Procurar que el ejercicio de las funciones, se realice de manera intachable y actuando siempre con rectitud.
- Economía:** Usar racionalmente los recursos asociados con la administración de talento humano de la AEP.
- Imparcialidad:** Otorgar el mismo trato sin distinción a todas las personas interesadas en los procesos de ingreso, promoción y evaluación de desempeño.

EN LA FASE DE RETIRO

- **PLANES DE RETIRO O DESVINCULACIÓN**

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la entidad y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, la DGTH acompañará el desarrollo de las nuevas competencias para escenarios post laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.

