



POR LA CUAL SE APUEBA LA VERSIÓN ACTUALIZADA DEL DOCUMENTO DENOMINADO "POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN – VERSIÓN 2024", PRESENTADO POR LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.

VISTO: El expediente N° 010795, de fecha 19 de noviembre de 2024, originado por el Ing. Agr. Wilson Edwards Hoshida, Director de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas; y:

CONSIDERANDO: Que, el mencionado expediente la recurrente solicita la aprobación del documento denominado "POLITICAS DE TALENTO HUMANO – VERSIÓN 2024". Que, por la implementación de la Norma MECIP 2015, se debe realizar una revisión anual de todos los documentos institucionales, sean estos códigos, normas, políticas, manuales, entre otros y dejar constancia de la revisión realizada, tenga o no cambios, mediante acto administrativo. Que, la Gerencia General eleva el expediente a consideración del Consejo Directivo, con parecer favorable. Que, la Ley N° 5361/2014 "De Reforma de la Carta Orgánica del Crédito Agrícola de Habilitación", en su Capítulo III "De las Atribuciones del Consejo Directivo", dispone en su artículo 15 inciso s) "*Realizar todas las demás actividades que correspondan por su naturaleza al Consejo Directivo*". **POR TANTO**, en uso de sus atribuciones,

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL CAH,

RESUELVE:

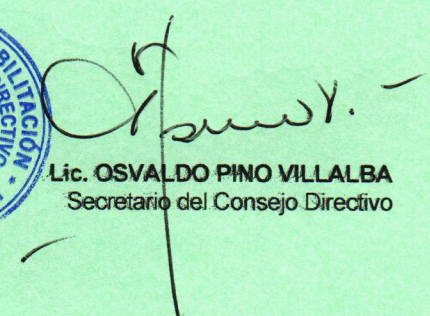
Art. 1º) **APROBAR** el documento denominado "POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL CAH – VERSIÓN 2024", presentado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, el cual se encuentra adjunto y forma parte de esta Resolución.


Art. 2º) **COMUNICAR** a quienes corresponda y archivar.

FIRMADO: ING. AGR. AMANDA B. LEÓN ALDER, Presidenta. LIC. SERGIO MANUEL CÉSPEDES COLMÁN, ABOG. EVELYN SEGOVIA O., ING. CLARA NOELIA DOMÍNGUEZ MILTOS, LIC. MARIA DEL CARMEN MEZA LEÓN, LIC. CARMELO L. FRETES C., Miembros. LIC. OSVALDO PINO VILLALBA, Secretario del Consejo Directivo.

ES COPIA.




Lic. OSVALDO PINO VILLALBA
Secretario del Consejo Directivo

 CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN PARAGUAY	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 1 de 9

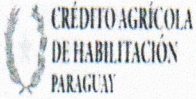
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN



[Handwritten signature]



Elaborado por: Lic Celeste Bazan Revisado por: Equipo de trabajo según Acta Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo	Fecha: 18/11/2024 Fecha: 18/11/2024
---	--

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 2 de 9

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO

2. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

2.1. POLÍTICAS DE PLANEACIÓN

2.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL EMPLEO

2.2.1. Política de Selección

2.2.2. Política de Inducción

2.3. POLÍTICA DEL DESARROLLO DEL PERSONAL

2.3.1. Política de Reinducción

2.3.2. Política de Capacitación y Formación

2.3.3. Política de Evaluación del Desempeño

2.3.4 Política de Carrera Administrativa

2.4. POLÍTICA DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

2.5. POLÍTICA DE BIENESTAR DEL PERSONAL

2.6. POLÍTICA DE RETIRO DE PERSONAS

2.6.1. Desvinculación

2.6.2. Acompañamiento en fase de Retiro

2.7. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.7.1 Pasantías

2.7.2. Educación Financiera

2.7.3. Formación en Comercialización

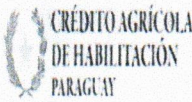
Elaborado por: Lic Celeste Bazan
Revisado por: Equipo de trabajo según Acta
Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo

Fecha: 18/11/2024
Fecha: 18/11/2024



[Handwritten signature]



	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 3 de 9

3. APLICACIÓN Y RESPONSABLES

4. CONTROL DE CAMBIOS

5. REGISTROS

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que el CAH define para todos los integrantes de la Institución, así como un conjunto de herramientas, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes.

El CAH promoverá el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios con el fin de que se sientan comprometidos con la Institución, a través de una gestión de talento humano.

Las Políticas de Talento Humano del CAH serán implementadas en el marco de las metodologías del MECIP para las instituciones del Sector Público. En este sentido, el CAH enmarcará la relación laboral con sus funcionarios de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el país, las normas internas, los contratos individuales de trabajo y los contratos colectivos vigentes.

1. OBJETIVO

El Objetivo del presente Manual de Políticas de Talento Humano es el de articular la Planificación de la Gestión de Talento Humano, la Organización del trabajo, la Gestión del Empleo, la Gestión del Rendimiento, la Gestión de la Compensación, la Gestión del Desarrollo, la Gestión de las Relaciones Humanas, y la Organización y Funcionamiento de la Dirección de Gestión del Talento Humano.


La Política de Talento Humano deberá impulsar:

1. La instalación de la carrera del servicio civil a través del desarrollo integral de los funcionarios del CAH.
2. El desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.

Elaborado por: Lic Celeste Bazan
Revisado por: Equipo de trabajo según Acta
Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo

Fecha: 18/11/2024
Fecha: 18/11/2024




	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 4 de 9

3. 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 ámbito comprendido en una visión integral de gestión de los talentos humanos del CAH.

4. La implementación de la Política de Talento Humano, en forma normativa, desde la Dirección de Talento Humano y en forma operativa desde las distintas estructuras de la Institución.

2. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

Políticas de Gestión del Talento Humano en el CAH. Este proceso será implementado con un enfoque sistémico, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

2.1. POLÍTICAS DE PLANEACIÓN

El CAH planeará anualmente su proceso de desarrollo del talento humano para que financieramente sea sostenible, mediante la realización de diagnósticos y/o evaluaciones certeras de necesidades institucionales. Con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia del proceso de desarrollo del talento humano, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales, el CAH desarrollará anualmente un Plan Operativo Anual, alineado al Plan Estratégico Institucional, de tal forma disponer del Talento Humano suficiente y competente

2.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL EMPLEO


2.2.1. Política de Selección

Con el propósito de promover la implementación de la carrera civil y dar oportunidad a los talentos humanos con que cuenta la institución, y atraer a profesionales altamente calificados e idóneos el CAH implementará procesos de selección a través de concursos internos y externos, basados en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad e imparcialidad, con el fin de incorporar personas aptas e idóneas para cubrir los perfiles de cada cargo.

A fin de contar con funcionario idóneo, competente y comprometido, el CAH fomentará el ingreso y promoción de sus talentos humanos mediante la realización de concursos transparentes sean estos para personal permanente o personal contratado, mediante las modalidades de Concurso Público de Oposición y/o Concursos de méritos y aptitudes conforme lo establece la Ley 1626/2000 "De la Función Pública".

Elaborado por: Lic Celeste Bazan Revisado por: Equipo de trabajo según Acta Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo	Fecha: 18/11/2024 Fecha: 18/11/2024
---	--




	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 5 de 9

2.2.2. Política de Inducción

El CAH promoverá la excelencia de los talentos humanos y facilitará el proceso de adaptación e integración del nuevo personal, mediante un proceso de inducción que guíe la incorporación al cargo y asegure el compromiso con la Misión, Visión y los Objetivos Institucionales, así como las normativas que rigen en la Institución y las relacionadas con sus funciones específicas y con todos los demás miembros de la Institución.

2.3. POLÍTICA DEL DESARROLLO DEL PERSONAL

2.3.1. Política de Reinducción

El CAH reorientará a sus funcionarios en las reformas que afecten a la institución, a los cargos y a la cultura de la entidad, con el fin de permitir la integración a los cambios institucionales en el marco de la instalación de la carrera del servicio civil para lo cual deberá realizar estudios, proponer valoración de cargos y estructuras de remuneración de sus funcionarios, así como la actualización ajustados a los niveles de la Banca Pública Nacional en forma oportuna, integral y eficaz.

2.3.2. Política de Capacitación y Formación

El CAH implementará un proceso de formación y capacitación continua e integral de sus funcionarios, a través de planes anuales de capacitación, que permitan el desarrollo del talento humano, a fin de contar con un equipo eficiente y competente para el cumplimiento de la Misión y el logro de los objetivos institucionales.

2.3.3. Política de Evaluación del Desempeño

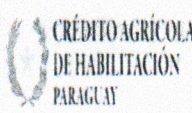
El CAH calificará el rendimiento de los funcionarios a partir de los objetivos fijados y concretados en los planes establecidos, buscando la mejora continua, mediante la realización de evaluaciones de desempeño periódicas, justas, equitativas, transparentes y oportunas.

2.3.4. Política de Carrera Administrativa

Elaborado por: Lic Celeste Bazan
 Revisado por: Equipo de trabajo según Acta
 Aprobado por Resolución del Consejo Directivo

Fecha: 18/11/2024
 Fecha: 18/11/2024




	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 6 de 9

La carrera es el mecanismo fundamental de motivación de los empleados en este sistema; los funcionarios tienen unas expectativas de carrera al ingresar a la Institución que se va cumpliendo en función de su desempeño y de la antigüedad.

La Política de Carrera Administrativa esta basada en lo estipulado en la Ley 1626/200 de la Funcion Publica y se realizará de acuerdo al presupuesto establecido para el ejercicio fiscal, esta estructurada mediante la promocion por categorías que se van adquiriendo de una manera progresiva por mecanismos de concursos internos a lo largo de la vida laboral.

2.4. POLÍTICA DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

El CAH desarrollará un proceso de compensación salarial que tiene en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias de su cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto, con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a los funcionarios/as.

2.5. POLÍTICA DE BIENESTAR DEL PERSONAL

El CAH promoverá la salud y bienestar integral de sus funcionarios y familiares, a través de un proceso de bienestar del personal desarrollando acciones que promuevan la asistencia medica, psicológica, social, espacios de encuentros deportivos, recreativos, culturales y de índole similar.

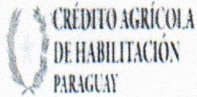
2.5.1 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El CAH promovera las acciones tendientes a prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y reducir daños que puedan afectar la salud de los trabajadores ya sea como consecuencia directa del trabajo, relacionadas con su actividad laboral o que ocurran durante el ejercicio de sus labores.




Elaborado por: Lic Celeste Bazan
Revisado por: Equipo de trabajo según Acta
Aprobado por Resolución del Consejo Directivo

Fecha: 18/11/2024
Fecha: 18/11/2024

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 7 de 9

2.6. POLÍTICA DE RETIRO DE PERSONAS

2.6.1. Desvinculación

El CAH gestionará los procesos necesarios para la formalización de la desvinculación de funcionarios de la institución, por renuncia, fallecimiento, retiro voluntario o destitución; de conformidad a las normativas vigentes.

2.6.2. Acompañamiento en fase de Retiro

El CAH realizará un diagnóstico anual que permita conocer la situación laboral de cada funcionario/a, con el fin de buscar la adaptación armónica de los servidores públicos permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida. La institución brindará asistencia integral, asesoría eventual e intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.

2.7. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.7.1 Pasantías

El CAH colaborará en la formación y capacitación de recursos humanos que se integrarán a la mano de obra productiva del País, mediante la formación profesional de jóvenes, particularmente para su desempeño en el sector público.

2.7.2. Educación Financiera

El CAH brindará espacios de formación en Educación Financiera a los funcionarios/as de la institución. La Institución articulará los mecanismos necesarios para incorporar el idioma guaraní en los materiales de Educación Financiera. Garantizando la accesibilidad de la información fomentando la inclusión de sectores vulnerables de la sociedad.

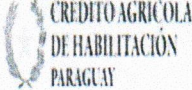
2.7.3. Formación en Comercialización

El CAH brindará espacios de formación en Comercialización y venta dirigido a los clientes a fin de colaborar con el aumento de los ingresos de los mismos.

Elaborado por: Lic Celeste Bazan
Revisado por: Equipo de trabajo según Acta
Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo

Fecha: 18/11/2024
Fecha: 18/11/2024




	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 8 de 9

3. APLICACIÓN Y RESPONSABLES

La DGDP será responsable de la implementación de esta política, así como la socialización del mismo, una vez se encuentre aprobado, mediante el Dpto. De Comunicación y Prensa, teniendo en cuenta lineamientos establecidos en la Política de Información y Comunicación vigente del CAH y por el Consejo Directivo.

Cualquier punto que no se encuentre contemplado en el presente documento, será analizado en el Consejo Directivo y conforme las decisiones, serán implementadas en la institución.

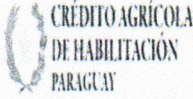
Las evidencias de socialización se enviarán a la Coordinación del MECIP a modo de cumplir con las exigencias de la Norma MECIP:2015 y requisitos de organismos de control interno y externo.

4. CONTROL DE CAMBIOS

N.º de revisión	Fecha de aprobación	Cambio efectuado/Motivo
--------------------	------------------------	-------------------------




Elaborado por: Lic Celeste Bazan Revisado por: Equipo de trabajo según Acta Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo	Fecha: 18/11/2024 Fecha: 18/11/2024
---	--

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DEL CAH	Fecha de edición: 18/11/2024
		Versión: 2024 Código: A06 Página: 9 de 9

00	Res. N°40 Acta 26 del 16/11/2016	Primera versión 2016
01	Res. N°01 Acta 11 del 09/06/2020	Versión 2020 – Se han incorporado puntos referentes a otorgamiento de becas y programa de pasantías.
02	Res. N°07 Acta 9 del 14/04/2021	Versión 2021 – Se ha mejorado el formato conforme a las estandarizaciones de documentos del CAH, no ha sufrido cambios de fondo.
03	Res. N° 07 Acta N° 21 del 07/09/22	Version 2022 – Se ha mejorado el formato conforme a las estandarizaciones de documentos del CAH, no ha sufrido cambios de fondo.
04	Res. N° 04 Acta N° 02 del 30/01/24	Version 2023 – Se ha mejorado el formato conforme a las estandarizaciones de documentos del CAH, no ha sufrido cambios de fondo.

5. REGISTROS

Código	Registro	Archivo	Tiempo de conservación
A06	Componente Ambiente de Control	Coordinación del MECIP DGDP	10 años




Elaborado por: Lic Celeste Bazan
Revisado por: Equipo de trabajo según Acta
Aprobado por: Resolución del Consejo Directivo

Fecha: 18/11/2024
Fecha: 18/11/2024