



Acta N° 09 de Fecha 14/ABRIL/2021

RESOLUCIÓN N° -07-

**CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN**

Consejo Directivo

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL DOCUMENTO DENOMINADO "MANUAL DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN (CAH)".**

**VISTO:** El Exp. N° 002223/2021, por el cual la Lic. Lorena Oviedo – Directora de Gestión y Desarrollo de Personas del CAH, presenta el documento denominado "Manual de Políticas de Talento Humano del Crédito Agrícola de Habilitación CAH"; **y, CONSIDERANDO:** Que, de acuerdo a lo expresado en el referido expediente: *"...a fin de elevar la propuesta y solicitar la aprobación del documento institucional denominado "Política de Talento Humano en su versión año 2021", que fuera compartida con los miembros del Comité de Control Interno y todos los funcionarios del CAH, luego del cual se tomó nota de las sugerencias de ajustes y modificaciones que fueron incorporados en el texto. El documento se halla encuadrado teniendo en cuenta las exigencias de la nueva versión de la norma MECIP:2015..."*; Que, la Gerencia General, eleva el expediente a estudio y consideración del Consejo Directivo del CAH, sugiriendo aprobar la versión actualizada de la "Política de Talento Humano del CAH"; **POR TANTO:** En uso de sus atribuciones, **EL CONSEJO DIRECTIVO, RESUELVE:**

- 1º) **APROBAR**, el documento denominado "Manual de Políticas de Talento Humano del Crédito Agrícola de Habilitación CAH", en su versión año 2021, presentado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas en el Exp. N.º 002223/2021.
- 2º) **ENCARGAR** a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas la socialización del documento aprobado en artículo 1º) de la presente Resolución.
- 3º) **COMUNICAR** a quienes corresponda y archivar.

FIRMADO: LIC. CESAR L. CERINI B., Presidente, ABOG. CAROLINA BERDOY NÚÑEZ, ABOG. DIEGO C. CANDIA M., ING. FTAL. JUAN A. ALVARENGA V., LIC. CARLOS C. ALVARENGA T., ABOG. EVELYN SEGOVIA, Miembros.-

ES COPIA.

Lic. Robert Anibal Pedrozo R.  
Secretario del Consejo Directivo





CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN

# MANUAL DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN CAH

---

APROBADO POR RESOLUCIÓN Nº 07 ACTA Nº 09 DEL 14/04/2021

*[Firma]*  
Lic. Lorena Uricu  
Directora de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
Red de Promoción de Mujeres



## CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN

### Políticas de Talento Humano del CAH

#### **I. 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.

#### **II. Objetivo General**

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.

---

APROBADO POR RESOLUCIÓN Nº 07 ACTA Nº 09 DEL 14/04/2021

  
Lic. Lorena Oviedo  
Directora de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
Crédito Agrícola de Habilitación



## CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN

### III. Objetivos Específicos

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.
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.

#### I. 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:

##### 1. Política 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 Estratégico de Gestión de sus funcionarios, alineado al Plan Estratégico Institucional que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los cargos de la entidad y sus dependencias y los recursos financieros disponibles, de tal forma disponer del Talento Humano suficiente y competente.





## **CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN**

### **2. Política de Gestión del Empleo**

#### **a) 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".

#### **b) 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.

### **3. Política del Desarrollo del Personal**

#### **a) 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.

#### **b) 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 que permitan el



## CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN

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.

### **c) 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.

### **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

### **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 que desarrolle programas de asistencia social, psicológica, deportivos, recreativos, culturales y de índole similar.

### **6. Política de Retiro de Personas**

#### **a) Desvinculación**

El CAH realizará todos los procedimientos que sean necesarios cuando el funcionario/a deba ser desvinculado de la institución, por renuncia, fallecimiento o destitución.

#### **b) Planes 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 y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.



## **CRÉDITO AGRÍCOLA DE HABILITACIÓN**

### **7. Política de Responsabilidad Social**

#### **a) 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.

#### **b) Educación Financiera**

El CAH brindará espacios de formación en Educación Financiera a la ciudadanía.

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.