



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**POR LA QUE SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL.**

**VISTO:** El Memorando PR/DPL N° 381/12, de fecha 10 de julio de 2012, presentado por la Dra. Carmen Frutos de Almada, Directora de Planificación y Coordinadora de la Implementación del MECIP en el IPS, por el que eleva a consideración del Consejo de Administración, la solicitud de aprobación de las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social; y

**CONSIDERANDO:** Que, el Decreto Presidencial N° 962/08 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP)";

Que, la Resolución C.A. N° 039-007/09 "Por la que se adopta el Modelo Estándar de Control Interno (MECIP) en el Instituto de Previsión Social";

Que, la Resolución C.A. N° 008-019/12 "Por la que se aprueba el Código de Buen Gobierno del Instituto de Previsión Social";

Que, el Memorando PR/DRH N° B-360/12, de fecha 26 de junio de 2012, de la Dirección de Recursos Humanos por el que presenta los Formatos 18 "Políticas del Talento Humano del IPS" y 19 "Políticas de Gestión del Talento Humano del IPS", del MECIP;

Que, el Acta N° 12/12, de fecha 18 de junio de 2012, del Comité de Control Interno Institucional (CCI), en la cual consta la aprobación del borrador final de las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social, que fuera realizado conforme a las directrices contenidas en el Manual de Implementación del MECIP;

Que, los Formatos 18 y 19 del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP) fueron suscritos por la Dirección de Recursos Humanos y la Coordinación de Implementación del MECIP en el Instituto de Previsión Social;

Por tanto, en uso de sus atribuciones,

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL  
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

- 1°) Aprobar y Disponer la implementación de las Políticas de Talento Humano del Instituto de Previsión Social, cuyo Anexo forma parte de la presente Resolución.-----

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

RESOLUCIÓN N° 066-007/12

2°) Disponer que la Dirección de Recursos Humanos del Instituto de Previsión Social, realice amplia difusión de las Políticas de Talento Humano, conjuntamente con el equipo MECIP.-----

3°) Comunicar a quienes corresponda y archivar.-----

SC/gl.

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**POLÍTICA GENERAL**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

Gestionar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, enfocado a la excelencia y la certificación de la calidad de los procesos que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales y demás leyes vigentes de competencia, para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia de la relación laboral pública. La Institución diseñará y ejecutará políticas integradas del Talento Humano.

**ALCANCE**

La Política general afecta a todo el proceso de apoyo a la Gestión del Talento Humano de la Institución y busca un sentido de compromiso y pertenencia, afianzados en los valores, la ética en la gestión de Recursos Humanos a fin de garantizar la justicia, la imparcialidad, la equidad, igualdad de trato y transparencia en todas las siguientes fases: I) Gestión de la Incorporación, II) Gestión del Empleo y del Rendimiento III) Gestión del Desarrollo IV) Gestión del Bienestar Social, Relación y Salud Laboral V) Gestión de la Compensación VI) Gestión de Retiro y Desvinculación.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Dirección de Recursos Humanos

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Comité de Buen Gobierno

**POLITICA DE GESTIÓN DE LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de garantizar la eficiencia y eficacia del talento humano, realizará anualmente la planeación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personas que requiera la Institución a corto, mediano y largo plazo. La Institución realizará el diseño de los perfiles de cargos basados en el propósito misional, los planes y programas de carrera, la estrategia organizativa y, el modelo de gestión por procesos según los recursos financieros disponibles.

**FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.**  
**DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/**  
**DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO**  
**LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO**

- 1/11 -

Este documento es de uso restringido, su publicación podrá hacerse únicamente con autorización del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**ALCANCE**

La Política de Gestión de la Planeación y Organización comprenden sub-procesos para la planeación de la satisfacción de necesidades, como también el Plan de Cargos, Carreras y Salarios y Mecanismos de Publicidad y Difusión de las prácticas de gestión del Talento Humano, todos estos componentes alineados al Plan Estratégico Institucional y a los recursos financieros requeridos en cumplimiento a los objetivos institucionales.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Dirección de Recursos Humanos

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Comité de Buen Gobierno

**FASES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**I FASE GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN**

**I.1 POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de buscar y atraer a candidatos idóneos a los puestos de trabajo que deben ser cubiertos, la Institución desarrollará mecanismos para el reclutamiento de los talentos humanos a través de convocatorias y leyes vigentes.

**ALCANCE**

La Política de Reclutamiento contiene actividades a fin de contar con mecanismos para el reclutamiento de los Talentos Humanos.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.**  
**DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/**  
**DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO**  
**LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO**



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

RESOLUCIÓN N° 066-007/12

## **I.2 POLÍTICA DE SELECCIÓN**

### **ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de garantizar el cumplimiento de las normas vigentes e incorporar a servidores públicos altamente idóneos y competentes, la Institución desarrollará procesos de selección del personal aplicando concursos de méritos y aptitudes en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades.

### **ALCANCE**

La Política de Selección del personal comprende las actividades de convocatoria, aplicación de herramientas para selección en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades en base a las leyes vigentes.

### **RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Personal

### **RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

## **I.3 POLÍTICA DE INDUCCIÓN**

### **ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de orientar al funcionario en el conocimiento de la misión, los objetivos y planes institucionales (MECIP, Código de Ética Código de Buen Gobierno, Legislación del IPS, Estructura Organizacional y otras), así como en las funciones del puesto de trabajo que ocupará, la Institución desarrollará con todo nuevo funcionario un proceso de integración de éste a la cultura institucional llevando a cabo capacitaciones y formaciones contempladas dentro del Plan Anual de Capacitación, según los recursos financieros disponibles.

### **ALCANCE**

La Política de Inducción abarcará los sub-procesos de capacitación y orientación del nuevo funcionario en: Código de Ética y Buen Gobierno, Código disciplinario, Misión, Visión, Planes Institucionales, legislación vigente, Manual de Procesos y Procedimientos y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.

**FDO:** ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO

- 3/11 -

Este documento es de uso restringido, su publicación podrá hacerse únicamente con autorización del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

RESOLUCIÓN N° 066-007/12

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Capacitación y Bienestar del Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**I.4 POLÍTICA DE CONTRATACIÓN**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de incorporar al talento humano, que en virtud de un contrato y por un tiempo determinado, ejecute una obra o preste servicio al Instituto, éste implementará un procedimiento de contratación que será establecido en un Reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

**ALCANCE**

La Política de Contratación está vinculada a los sub-procesos de reclutamiento y selección que serán establecidos en un reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**I.5 POLÍTICA DE NOMBRAMIENTO**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de nombrar talento humano para ocupar cargo incluido en el Presupuesto General de la Nación como funcionario nombrado, donde desarrolle tareas inherentes a la función del instituto, éste establecerá un procedimiento vinculado al plan de cargos, carreras y salarios formulados en base a las leyes vigentes.

**ALCANCE**

La Política del Nombramiento está vinculada a los sub-procesos de reclutamiento y selección que serán establecidos en un reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Personal

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO

- 4/11 -

Este documento es de uso restringido, su publicación podrá hacerse únicamente con autorización del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**II- FASE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DEL RENDIMIENTO**

**II.1 POLÍTICA DE MOVILIDAD**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de gestionar la movilidad funcional e interinstitucional de los funcionarios, la Institución establecerá un reglamento interno formulado en base a las leyes vigentes.

**ALCANCE**

La Política de Movilidad que contiene actividades referentes a los movimientos de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Institución, como:

Movilidad funcional: que implica cambio de dependencia donde va a cumplir el funcionario su tarea. (Traslados o comisiones internas, permisos o licencias).

Movilidad interinstitucional: que implica comisiones de una institución a otra.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**II.2 POLÍTICA DE REINDUCCIÓN**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de reorientar en forma permanente la integración de los funcionarios afectados por rotaciones, promociones, traslados u otros cambios en su puesto de trabajo, la Institución establecerá un programa integral y oportuno de reinducción.

**ALCANCE**

La Política de Reinducción está vinculada con los sub-procesos de capacitación y formación, evaluación de desempeño y rendimiento, a fin de permitir la actualización de todos los funcionarios en las nuevas técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional.

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Capacitación y Bienestar del Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**II.3 POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, la mejora continua de los servicios para los asegurados, la promoción del desarrollo personal y profesional de los funcionarios, la Institución implementará sistemáticamente una herramienta de evaluación del desempeño por competencias y rendimiento de los funcionarios.

**ALCANCE**

- La Política de Evaluación del Desempeño por competencias del Personal forma parte de los procesos de desarrollo y promoción del personal y debe realizarse en forma sistemática por los jefes de reparticiones.
- La Política implica que la Institución diseñará y aplicará un Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño.
- Los resultados de la evaluación de desempeño se emplearán como insumos para programar acciones de capacitación y desarrollo de los funcionarios.
- Los Gerentes y Directivos superiores de la Institución presentarán sus Compromisos (acuerdos) de Gestión, los cuales serán evaluados anualmente por la Presidencia y el Consejo de Administración.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Cada Dirección evaluará a sus funcionarios.

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**II. 4 POLÍTICA DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de controlar y registrar, el cumplimiento del Régimen disciplinario, por los funcionarios permanentes y contratados del Instituto, éste implementará un procedimiento a ser ejecutado por todos los jefes de las diversas áreas de la Institución, que será establecido en un Reglamento formulado en base a las leyes vigentes.

**ALCANCE**

Esta Política forma parte del proceso de Gestión del Empleo y del Rendimiento que involucra actividades relacionadas directamente con el control, registro y el cumplimiento de las reglamentaciones vigentes.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Todas las dependencias - Dirección Jurídica – Dirección de Recursos Humanos.

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos  
Consejo de Administración del IPS

**III. FASE GESTIÓN DEL DESARROLLO**

**III.1 POLÍTICA DE CAPACITACIÓN**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de capacitar y potenciar el desarrollo personal y profesional de sus funcionarios, la Institución implementará un proceso continuo de formación y capacitación, dirigido a fortalecer las competencias laborales necesarias para cubrir los cargos, acorde con el nivel de exigencia y responsabilidad. Se destinará anualmente un porcentaje de su presupuesto a la inversión en capacitación y formación de sus Talentos Humanos, enfocados en los objetivos estratégicos institucionales.

**ALCANCE**

Esta Política cubre varios sub-procesos como:

**FORMACIÓN ACADÉMICA:**

- El IPS a través de convenios con la Secretaría de la Función Pública promoverá en sus funcionarios la realización de estudios de pregrado.

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO

- 7/11 -

Este documento es de uso restringido, su publicación podrá hacerse únicamente con autorización del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social.



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

- Financiará a través de becas la realización de estudios de postgrado, siempre que la dependencia de trabajo lo requiera. Financiará becas de estudio en el extranjero siempre que en la oferta local no se disponga de la carrera requerida y que la necesidad de formación sea comprobada.

**FORMACIÓN DE RESIDENTES:**

- La formación de médicos residentes especialistas se hará según necesidades identificadas; el ingreso al Programa de Residencias se hará única y exclusivamente a través de la CONAREM. Al finalizar el proceso de formación, el nuevo especialista podrá, según su conducta y rendimiento, ser contratado por el IPS, que establecerá su destino y asignación de plaza.

**CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA**

- El IPS implementará programas de educación continua, a fin de mantener al día a los trabajadores en los avances de atención a la salud y en Seguridad Social.

**CAPACITACIÓN PARA CUADROS DE REEMPLAZO**

El IPS con antelación deberá formar los cuadros de reemplazo, para la sucesión de RRHH, en aquellas áreas estratégicas de especialidades médicas y cargos de jefatura.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Capacitación y Bienestar del Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**IV - FASE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL, RELACIÓN Y SALUD LABORAL.**

**IV.1 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL Y RELACIÓN LABORAL**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de velar por el bienestar integral de los funcionarios. La Institución implementará un programa integral que apunte a crear, mantener y mejorar la salud laboral de los funcionarios, enfatizando el mejoramiento de su nivel de vida, la promoción de estilos de vida saludables, implementación de programas deportivos, recreativos y culturales, alentando a la participación activa de los actores sindicales y gremiales en el diseño e implementación de las políticas de bienestar y mejora de las condiciones laborales.

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**ALCANCE**

La Política de la Gestión del Bienestar Social y Relación Laboral cubre los sub-procesos como vacaciones y descansos, licencias, atención de asuntos gremiales, emisión de informes a organismos del Estado.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Capacitación y Bienestar del Personal.

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**IV.2 POLÍTICA DE SALUD LABORAL Y SEGURIDAD**

A fin de garantizar la salud y seguridad de los funcionarios en el lugar de trabajo, la Institución establecerá programas regulares de capacitación, formación y mejoramiento de las condiciones ambientales de todos los edificios hospitalarios y administrativos que alberguen a sus funcionarios. Se establece que todos los locales contarán con iluminación, indumentaria y equipamientos de bioseguridad adecuados; un Plan de Prevención de Incendios y Desastres, elementos de mitigación de incendios y personal capacitado para enfrentar las contingencias. Para velar por la salud de sus funcionarios, el IPS establece que éstos deberán someterse en forma obligatoria a un chequeo preventivo médico anual conforme a guías establecidas por la Dirección de Medicina Preventiva y el Departamento de Salud Laboral.

**ALCANCE**

Esta Política forma parte de la fase de Desarrollo y Promoción del personal e involucra acciones relacionadas directamente con el ambiente de trabajo y el bienestar, la seguridad del personal en sus lugares de trabajo y la aplicación de medidas de medicina preventiva y salud ocupacional.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Dirección de Recursos Humanos  
Departamento de Medicina Laboral  
Dirección de Infraestructura

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.

DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/

DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO

LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

RESOLUCIÓN N° 066-007/12

**V. FASE GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN**  
**V.1 POLÍTICA DE LA COMPENSACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de promover una justa remuneración de los funcionarios en base a un Plan de Cargos, Carreras y Salarios, la Institución establecerá una estructura salarial que promoverá el crecimiento, el desarrollo y el movimiento horizontal y vertical de los funcionarios en la escala; ésto permitirá la actualización, optimización y motivación de los mismos a lo largo del tiempo, previa determinación de los requisitos para el avance del nivel en la carrera, los aspectos de desempeño, experiencia, logro de objetivos y elevados niveles de competencia y el cumplimiento de los valores éticos de la Institución, según los recursos financieros disponibles y enfocado a los objetivos institucionales.

**ALCANCE**

Esta Política cubre los sub-procesos de Liquidación de Salarios y otras Remuneraciones y Retención y Descuentos, así como también está vinculado al proceso de Gestión de Planeación y Organización a fin de determinar los niveles de remuneración e incentivos que podrían percibir los funcionarios.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Departamento de Administración de Salarios

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**VI. FASE GESTIÓN DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN**  
**VI.1 PLANES DE RETIRO.**

**POLÍTICA DE RETIRO**

**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de reconocer, que el ciclo de vida laboral finaliza con la desvinculación de las personas de sus puestos de trabajo por jubilación y que el proceso de alejamiento deberá realizarse con el mayor respeto por la dignidad de la persona, reconociendo su contribución realizada, la Institución desarrollará programas de retiro encaminados a la aceptación de la nueva etapa de vida, priorizando el bienestar integral del ser humano y el desarrollo de nuevas competencias.

**FDO: ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. PRESIDENTE.**  
**DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/**  
**DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. MIEMBROS DEL CONSEJO**  
**LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. SECRETARIA DEL CONSEJO**



Instituto de Previsión Social  
Consejo de Administración

Acta N° 066/12 de fecha 16 de agosto de 2012

**RESOLUCIÓN N° 066-007/12**

**ALCANCE**

La Política de Planes de Retiro está contenida en el proceso de Gestión de Retiro y Desvinculación que abarca los sub-procesos de renuncia, y plan de retiro.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Dirección de Jubilaciones  
Dirección de Recursos Humanos

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**VI.2 DESVINCULACIÓN**

**POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN Y RETIRO  
ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

A fin de contar con garantías laborales que permitirán la construcción del respeto a la legalidad constitucional y el proceso de mejorar la administración, la Institución desarrollará procedimientos para la desvinculación de los funcionarios.

**ALCANCE**

La Política de Desvinculación está contenida en el proceso de Gestión de Retiro y Desvinculación que abarca los sub-procesos de renuncia, plan de retiro y desvinculación.

**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**

Dirección Jurídica  
Departamento de Personal

**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO**

Dirección de Recursos Humanos

**ELABORADO POR:** Lic. Romy Tiepermann; Directora de Recursos Humanos. Lic. Ángela Amarilla, Lic. Cristina Téllez, Lic. Fátima Benítez; Lic. Andrea Domínguez,

FECHA: 27-07-2012.

**REVISADO POR:** Dra. Carmen Frutos de Almada, Coordinadora de Implementación del MECIP y Lic. Oscar Franco,

FECHA 09-08-2012.

**APROBADO POR:** Comité de Control Interno,

FECHA 13-08-2012.

**FDO:** ABOG. FERNANDO SILVA FACETTI. **PRESIDENTE.**  
DR. JOSE BELLASSAI /SR. JORGE GUZMAN ALVARENGA/  
DR. JOSE DISNARDO ZARZA/ ING. HUGO CATALDO/. **MIEMBROS DEL CONSEJO**  
LIC. TERESA CRISTALDO DE SARTORIO. **SECRETARIA DEL CONSEJO**