

"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 del Talento Humano de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal – Versión VII



Resolución del Consejo de Administración

Nº471 Acta Nº50 - 11/12/2025

Asunción – Paraguay

2025

"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"

I. Políticas de Gestión del Talento Humano de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal – Versión VII

Las políticas de Gestión del Talento Humano constituyen el marco orientador para la ejecución de acciones administrativas dirigidas a los servidores públicos y para el fortalecimiento del desarrollo institucional. Su definición está alineada con los objetivos estratégicos de la Institución, ya que determinan su razón de ser, la visión de futuro y el camino para alcanzar los resultados deseados.

En este sentido, las políticas de talento humano se configuran como directrices y lineamientos establecidos por la alta dirección, que guían el accionar de todos los integrantes de la Institución. Representan, además, una herramienta de gestión fundamental para quienes tienen responsabilidades de conducción, ya que facilitan los procesos administrativos, la comunicación institucional y la toma de decisiones, aportando claridad, coherencia y agilidad.

La verdadera ventaja competitiva de la Institución radica en la gestión de sus recursos humanos. Los servidores públicos son los principales gestores del éxito institucional, pues sus conocimientos, competencias y habilidades son indispensables para garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos. Por ello, las políticas de talento humano constituyen un conjunto de pautas y criterios que regulan la relación entre la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal y sus servidores públicos, orientando la gestión hacia los objetivos estratégicos de la organización, de manera coherente con su misión, visión y valores.

Asimismo, estas políticas se sustentan en las NRM MECIP 2015 y se complementan con los principios establecidos en los Códigos de Buen Gobierno y Código de Ética, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Racionalización. Todo ello contribuye a consolidar una gestión de talento humano moderna, íntegra, transparente y eficiente.

Finalmente, la Institución garantizará que las Políticas de Gestión de Talento Humano sean revisadas anualmente, asegurando su pertinencia y adecuación a las necesidades cambiantes de la organización. La aprobación de dichas políticas corresponde a la Máxima Autoridad Institucional mediante el acto administrativo correspondiente.

Objetivo de la Políticas de Gestión del Talento Humano

- Determinar las políticas y procedimientos de selección conforme a los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad de los servidores públicos con los objetivos de la Institución.
- Desarrollar las habilidades y competencias necesarias que promuevan el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos.
- Garantizar una compensación justa y equitativa conforme a la normativa vigente.
- Mejorar el clima laboral mediante una comunicación directa y relaciones humanas armónicas.
- Optimizar la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los servidores públicos.
- Evaluar el desempeño de los servidores públicos y desarrollar sistemas de desvinculación adecuados dentro de la Institución.



"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"

Alcance

Para los efectos de la presente política, el término **"servidores públicos"** comprende tanto a los funcionarios públicos permanentes, como a los empleados públicos contratados, en concordancia con la Ley N° 7445/2025. De esta manera, todas las disposiciones dentro de las políticas de gestión de talento humano, se aplican de manera uniforme a todo el personal de la institución, independientemente de su régimen de nombramiento.

Compromiso Institucional con la Gestión del Talento Humano

La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal se compromete con el desarrollo de las competencias de sus servidores públicos, estableciendo políticas y prácticas de gestión que incorporan los derechos y deberes constitucionales. Se garantiza así el compromiso, la transparencia, la integridad, la rendición de cuentas y la empatía en todos los procesos de vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos.

Planeación de la Gestión del Talento Humano

Las políticas de gestión del talento humano establecidas en este manual constituyen la base de la planeación institucional, asegurando que cada acción esté alineada con los objetivos estratégicos de la Caja. Su implementación se proyecta a corto, mediano y largo plazo, permitiendo cubrir necesidades inmediatas de personal y competencias, consolidar programas de formación y desarrollo, fortalecer el clima organizacional y garantizar la sostenibilidad del talento humano en el tiempo, adaptándose a los cambios estratégicos, tecnológicos y normativos de la institución.

Marco Legal, Misión, Visión e Impacto Institucional

Función Legal: De conformidad con el Capítulo II de la Ley N.º 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", el Art. 4º establece que:

"La Caja tiene por objeto otorgar a sus afiliados los beneficios sociales previstos en esta Ley"

Misión: *"Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con servidores públicos calificados y comprometidos con un servicio de calidad"*

Visión: *"Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"*

Impacto: *"Ser reconocida por la administración responsable de los fondos jubilatorios, garantizando el otorgamiento de los beneficios sociales previstos en la Ley N° 122/93 y sus modificaciones"*

Valores Éticos del Código de Ética: *Transparencia, empatía, compromiso, integridad y servicio.*

Principios del Código de Buen Gobierno: *Gestión transparente, liderazgo, participación y rendición de cuentas.*





"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"

II. Principios y Compromisos Institucionales

Artículo 2. Valores en las Políticas de Gestión de Capital Humano

La CJPPM adopta los siguientes valores como pilares en la gestión de su talento humano:

- **Igualdad:** Garantizar la participación equitativa de toda la ciudadanía que cumpla los requisitos para un cargo.
- **Imparcialidad:** Otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en procesos de ingreso, promoción y evaluación.
- **Economía:** Uso racional de los recursos asociados a la administración del talento humano.
- **Eficiencia y Eficacia:** Seleccionar y conservar a los servidores públicos cuyas capacidades se ajusten a las necesidades del cargo, asegurando profesionalismo y logro de objetivos institucionales.
- **Integridad:** Ejercer funciones de manera intachable y recta.
- **Transparencia:** Comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a los servidores públicos.

Artículo 3. Compromiso con la Protección y Desarrollo del Talento Humano

La CJPPM se compromete con el desarrollo de competencias, habilidades y aptitudes de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión que incorporen los derechos y deberes constitucionales, garantizando justicia, equidad, imparcialidad y transparencia a través de los procesos de:

1. *Gestión de reclutamiento y selección*
2. *Gestión de inducción y reinducción*
3. *Gestión de formación y capacitación del capital humano*
4. *Gestión de evaluación de desempeño*
5. *Gestión de bienestar del personal*
6. *Gestión de remuneraciones y beneficios*
7. *Gestión de igualdad y no discriminación*
8. *Gestión de clima y cultura organizacional*
9. *Gestión de seguridad e higiene laboral*
10. *Gestión de seguridad social*
11. *Gestión de desvinculación/retiro*

La institución propenderá por la vinculación de los servidores públicos más capaces e idóneos, ya sean permanentes, empleados públicos temporales.

Artículo 4. Implementación del NRM MECIP 2015 y Cumplimiento de las Observaciones de la Contraloría General de la República (CGR)

La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal adopta las NRM MECIP 2015 como marco obligatorio para la gestión institucional, en cumplimiento de las normativas vigentes y con el objetivo de fortalecer la transparencia, integridad y eficiencia administrativa.

Asimismo, la Institución incorpora las observaciones realizadas por la Contraloría General de la República (CGR), las cuales señalan la necesidad de garantizar la implementación efectiva de los controles internos en todos los procesos vinculados a la gestión del talento humano.



"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"

En el desarrollo de sus funciones, cada servidor público aplica los lineamientos de las NRM MECIP 2015 en sus respectivos procesos, asegurando que todas las gestiones se realicen con trazabilidad, documentación, supervisión y mejora continua.

Artículo 5. Revisión Anual de las Políticas de Gestión del Talento Humano

Se dispone la revisión anual de las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano para garantizar su pertinencia y alineación con los objetivos estratégicos, bajo la supervisión de la Dirección de Capital Humano y aprobación de la Máxima Autoridad Institucional.

III. Políticas de Gestión del Talento Humano

1. Gestión de Reclutamiento y Selección

Atraer y seleccionar a los mejores candidatos con equidad, transparencia y justicia, asegurando que los servidores públicos contratados o promovidos posean las competencias, conocimientos y aptitudes necesarias para cumplir con los objetivos institucionales y fortalecer la misión de la Caja.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Convocatorias claras, criterios de selección por mérito, evaluaciones documentadas.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área, Comisiones de Selección.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna, Máxima Autoridad Institucional.
- **Vinculación Institucional:** Código de Ética, Código de Buen Gobierno, NRM MECIP 2015, PEI, Plan de Racionalización.

2. Gestión de Inducción y Reinducción

Facilitar la integración y adaptación de los servidores públicos nuevos o reubicados, brindando información clara sobre la institución, sus normas, valores y procedimientos, para garantizar un desempeño eficiente y un compromiso con la cultura organizacional.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Programas estandarizados, capacitación normativa, acompañamiento por jefes.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** Código de Ética, PEI, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización.

3. Gestión de Formación y Capacitación del Capital Humano

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos mediante planes y programas de capacitaciones y desarrollo, alineados con los objetivos estratégicos, que permitan mejorar su desempeño, fomentar la innovación y potenciar su crecimiento profesional.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Plan anual de capacitación, cursos y talleres, evaluación de efectividad.



"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"

- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Comisiones de Evaluación, Direcciones.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** PEI, ODS 4, NRM MECIP 2015, Código de Ética, Plan de Racionalización.

4. Gestión de Evaluación del Desempeño

Medir, monitorear y mejorar el rendimiento de los servidores públicos a través de evaluaciones periódicas, con el objetivo de reconocer logros, identificar oportunidades de mejora y establecer planes de desarrollo que contribuyan a la eficiencia institucional.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Evaluaciones periódicas, retroalimentación, planes de mejora, documentación para decisiones estratégicas.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área y/o directores.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** PEI, NRM MECIP 2015, Código de Buen Gobierno, Plan de Racionalización.

5. Gestión de Bienestar del Servidor Público

Promover la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones de trabajo seguras, equilibrio entre la vida laboral y personal, y programas de bienestar que contribuyan a su satisfacción y motivación dentro de la institución.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Programas de salud, deporte y recreación, jornadas preventivas, seguimiento del clima laboral, acceso a servicios de apoyo, convenios.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** ODS 3, Código de Ética, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización.

6. Gestión de Remuneraciones y Beneficios

Garantizar una compensación justa, equitativa y transparente, conforme a la normativa vigente, que valore el desempeño y la contribución de los servidores públicos, incentivando su compromiso, lealtad y productividad institucional.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Cumplimiento del calendario de pagos, pago de beneficios adicionales.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano y Dirección de Administración y Finanzas, Máxima Autoridad Institucional.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** Leyes laborales, Código de Buen Gobierno, PEI, Plan de Racionalización.



"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"

7. Gestión de Igualdad y No Discriminación

Asegurar un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, donde todos los servidores públicos tengan igualdad de oportunidades para acceder a cargos, promociones y beneficios, sin distinción por género, edad, etnia, discapacidad u otras condiciones.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Programas de sensibilización, canales de denuncia, evaluación de acciones de inclusión.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** ODS 5 y 10, Código de Ética, Código de Buen Gobierno, Plan de Racionalización.

8. Gestión del Clima y Cultura Organizacional

Fomentar un entorno laboral positivo, colaborativo y basado en valores institucionales, promoviendo la comunicación efectiva, la integración del equipo, la motivación y la identificación de los servidores públicos con la misión y visión de la institución.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Encuestas de clima, programas de integración, iniciativas de reconocimiento.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** Código de Ética, NRM MECIP 2015, PEI, Plan de Racionalización.

9. Gestión de Seguridad e Higiene Laboral

Proteger la salud y seguridad de los servidores públicos mediante la implementación de medidas preventivas, protocolos de seguridad y condiciones de trabajo seguras, minimizando riesgos laborales y garantizando un entorno seguro y saludable.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Inspecciones periódicas, capacitación en prevención, registro y medidas correctivas de incidentes.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** ODS 3, Leyes de seguridad laboral, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización.

10. Gestión de Seguridad Social

Garantizar el derecho de todos los servidores públicos a participar y aportar al sistema de seguridad social administrado por la institución, conforme al Artículo 84 de la Ley N° 7445/2025.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025, Art. 84; Ley 122/93
- **Plan de Acción:** Registro y afiliación de todos los servidores públicos al sistema de seguridad social, cálculo y retención de aportes conforme a la normativa vigente, información periódica y transparente a los servidores públicos sobre sus aportes y beneficios.





"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"

- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Afiliados.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna, Máxima Autoridad Institucional.
- **Vinculación Institucional:** Ley 7445/2025, Ley 122/93, Código de Ética, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización, PEI.

11. Gestión de Desvinculación / Retiro

Garantizar un retiro o desvinculación justa y equitativa, respetando derechos de los servidores públicos y normativa vigente.

- **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; Ley 122/93; normativa interna CJPPM.
- **Plan de Acción:** Procedimientos claros de salida, documentación completa, acompañamiento del servidor público.
- **Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área.
- **Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna.
- **Vinculación Institucional:** Código de Ética, Código de Buen Gobierno, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización.

IV. Vinculación Institucional y Control

1. Ley 122/93 Ley Orgánica de la CJPPM
2. Ley 7445/2025 De la Función Pública y del Servicio Civil
3. Código de Trabajo (Ley N° 213/93 y sus modificaciones)
4. Código de Ética y Código de Buen Gobierno
5. Plan Estratégico Institucional (PEI)
6. Plan de Racionalización Institucional
7. Modelo Estándar de Control Interno (NRM MECIP 2015)
8. Reglamento Interno Institucional
9. Ley de Presupuesto General de la Nación vigente
10. Decreto Reglamentario que aprueba el PGN
11. Otras normativas Legal vigentes

V. Glosario y Definiciones

- **Servidor Público:** Persona vinculada a la institución, ya sea permanente, contratada temporalmente, conforme a la Ley 7445/2025.
- **Competencias:** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al servidor público desempeñar sus funciones eficientemente.
- **Evaluación de Desempeño:** Proceso sistemático para medir el rendimiento y logros del servidor público respecto a objetivos y responsabilidades.
- **Bienestar Laboral:** Conjunto de condiciones, programas y acciones que favorecen la salud, equilibrio personal y satisfacción del servidor público en el trabajo.
- **Otros términos relevantes:** Cualquier otro concepto específico usado en el manual que requiera aclaración, como "indicación", "plan estratégico", "NRM MECIP 2015", etc.



"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"

VI. Tabla de indicadores de Cumplimiento de las Políticas de Gestión del Talento Humano.

Política	Indicadores de Cumplimiento	Vinculación Institucional
1. Gestión de Reclutamiento y Selección	- % de concursos realizados conforme a normativa. - Tiempo promedio de cobertura de vacantes.	Código de Ética: transparencia y mérito; Código de Buen Gobierno: procesos claros; NRM MECIP 2015: procedimientos estandarizados; PEI: alineamiento a necesidades estratégicas; Plan de Racionalización: optimiza contratación y evita duplicación de cargos
2. Gestión de Inducción y Reinducción	- % de nuevos funcionarios que reciben inducción - N° de jornadas de reinducción anuales	Código de Ética: respeto y trato digno; PEI: fortalecimiento del capital humano; NRM MECIP 2015: documentación de procesos; Plan de Racionalización: estandariza procesos y reduce tiempos
3. Gestión de Formación y Capacitación del Capital Humano	- Cantidad de capacitaciones planificadas - Cantidad de capacitaciones realizadas - Cantidad de funcionarios capacitados - % de cumplimiento del Plan de Capacitación Anual	PEI: desarrollo de capacidades; ODS 4: educación de calidad; NRM MECIP 2015: control de cumplimiento; Código de Ética: integridad y responsabilidad; Plan de Racionalización: prioriza capacitaciones críticas y optimiza recursos
4. Gestión de la Evaluación del Desempeño	- % de evaluaciones realizadas - % de funcionarios con mejora en resultados	PEI: alineamiento estratégico; NRM MECIP 2015: evaluación de resultados; Código de Buen Gobierno: rendición de cuentas; Plan de Racionalización: identifica mejoras y ajustes en la estructura
5. Gestión de Bienestar del Personal	- % de participación en actividades de bienestar - N° de acciones preventivas en salud - % de beneficios utilizados por el personal. - N° de promociones internas. - N° de traslados a OEE	ODS 3: salud y bienestar; Código de Ética: empatía; NRM MECIP 2015: seguimiento de indicadores; Plan de Racionalización: fomenta programas eficientes y sostenibles
6. Gestión de Remuneraciones y Beneficios	- % de cumplimiento de pagos en tiempo y forma - N° de reclamos por pagos incorrectos.	Leyes laborales; Código de Buen Gobierno: transparencia; PEI: sostenibilidad presupuestaria; Plan de Racionalización: asegura equidad y control de gastos
7. Gestión de Igualdad y No Discriminación	- N° de denuncias por discriminación atendidas - % de mujeres/hombres en cargos directivos - N° de campañas o capacitaciones en inclusión	ODS 5 y 10: igualdad y reducción de desigualdades; Código de Ética: respeto; Buen Gobierno: políticas inclusivas; Plan de Racionalización: aplica prácticas inclusivas y eficientes



RESOLUCION N° 471 ACTA N° 50 – 11/12/2025

Visión "Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"

"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"

Política	Indicadores de Cumplimiento	Vinculación Institucional
8. Gestión del Clima y Cultura Organizacional	- Resultados de encuesta de clima laboral - % de participación en actividades culturales, integración, reuniones, capacitaciones. - N° de intervenciones de mejora del clima.	Código de Ética: valores; NRM MECIP 2015: control de satisfacción laboral; PEI: cultura organizacional; Plan de Racionalización: optimiza estrategias de comunicación y cultura
9. Gestión de Seguridad e Higiene Laboral	- N° de incidentes laborales reportados. - % de cumplimiento de medidas correctivas. - N° de capacitaciones en seguridad ocupacional.	ODS 3: salud y bienestar; Leyes de seguridad laboral; NRM MECIP 2015: control de riesgos; Plan de Racionalización: medidas preventivas eficientes que reducen costos
10. Gestión de Seguridad Social	- % de servidores públicos afiliados y con aportes al sistema de seguridad social administrado por la CJPPM.	Ley 7445/2025, Art. 84; Código de Trabajo; Código de Ética; NRM MECIP 2015; Plan de Racionalización; PEI.
11. Gestión de la Desvinculación/retiro	- N° de jubilaciones. - N° de retiro (otros motivos) - N° de renunciadas.	Código de Ética: trato digno; Buen Gobierno: procedimientos claros; NRM MECIP 2015: documentación de cierre administrativo; Plan de Racionalización: ordena procesos de salida y reduce cargas administrativas

VII. Aprobación y Dictamen

La presente Políticas de Gestión del Talento Humano de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal – Versión VII ha sido aprobado mediante Resolución del Consejo N° 471 Acta N° 50 – 11/12/2025 y avalado por el Dictamen N°360/2025 de la Dirección de Asuntos Jurídicos. Su aprobación y dictamen garantizan que las políticas, lineamientos y procedimientos aquí establecidos cuentan con aval institucional, legal y normativo, asegurando su correcta aplicación en todos los procesos de gestión del talento humano.





**RESOLUCIÓN N° 471
ACTA N° 50- 11/12/2025.**

VISTO: El Memorando N° 556 de fecha 03/12/2025, de la Dirección de Capital Humano por la cual remite para consideración y aprobación las **POLITICAS DE TALENTO HUMANO – Versión VII** y:

CONSIDERANDO

QUE, en cumplimiento de nuestras funciones institucionales y en el marco de la mejora continua de la gestión de Capital Humano, se presenta a consideración del Consejo de Administración del Consejo de Administración la Versión VII de las Políticas de Gestión de Talento Humano, las cuales han sido revisadas y cuentan con el Dictamen N° 85/ 2025 de la Dirección de Asuntos Jurídicos.-----

QUE, la aprobación de estas políticas permitirá consolidar lineamientos claros, coherentes y alineados con la normativa vigente, incluyendo la Ley N° 7445/ 2025 de la Función Pública y del Servicio Civil, promoviendo la transparencia, la ética y la eficiencia en la gestión del talento humano.-----

QUE, la Ley 122/93, modificado por la Ley 2102/03 Relativas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal en su Artículo 27 establece: "Son atribuciones del Consejo: a) Cumplir y hacer cumplir ésta ley y sus reglamentaciones; b) Aprobar los planes y programas".-----

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

RESUELVE

Art. 1º) APROBAR, las **POLITICAS DE TALENTO HUMANO - VERSION VII** de la CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL MUNICIPAL Año/ 2025, presentado por la Dirección de Capital Humano como se detalla a continuación:

I. Políticas de Gestión del Talento Humano de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal – Versión VII Las políticas de Gestión del Talento Humano constituyen el marco orientador para la ejecución de acciones administrativas dirigidas a los servidores públicos y para el fortalecimiento del desarrollo institucional. Su definición está alineada con los objetivos estratégicos de la Institución, ya que determinan su razón de ser, la visión de futuro y el camino para alcanzar los resultados deseados. En este sentido, las políticas de talento humano se configuran como directrices y lineamientos establecidos por la alta dirección, que guían el accionar de todos los integrantes de la Institución. Representan, además, una herramienta de gestión fundamental para quienes tienen responsabilidades de conducción, ya que facilitan los procesos administrativos, la comunicación institucional y la toma de decisiones, aportando claridad, coherencia y agilidad. La verdadera ventaja competitiva de la Institución radica en la gestión de sus recursos humanos. Los servidores públicos son los principales gestores del éxito institucional, pues sus conocimientos, competencias y habilidades son indispensables para garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos. Por ello, las políticas de talento humano constituyen un conjunto de pautas y criterios que regulan la relación entre la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal y sus servidores públicos, orientando la gestión hacia los objetivos estratégicos de la organización, de manera coherente con su misión, visión y valores. Asimismo, estas políticas se sustentan en las NRM MECIP 2015 y se complementan con los principios establecidos en los Códigos de Buen Gobierno y Código de Ética, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Racionalización. Todo ello contribuye a consolidar una gestión de talento humano moderna, íntegra, transparente y eficiente. Finalmente, la Institución garantizará que las Políticas de Gestión de Talento Humano sean revisadas anualmente, asegurando su pertinencia y adecuación a las necesidades cambiantes de la organización. La aprobación de dichas políticas corresponde a la Máxima Autoridad Institucional mediante el acto administrativo correspondiente.-----





Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensión a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

Objetivo de la Políticas de Gestión del Talento Humano

** Determinar las políticas y procedimientos de selección conforme a los lineamientos institucionales y la normativa vigente. * Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad de los servidores públicos con los objetivos de la Institución. * Desarrollar las habilidades y competencias necesarias que promuevan el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos. Garantizar una compensación justa y equitativa conforme a la normativa vigente. * Mejorar el clima laboral mediante una comunicación directa y relaciones humanas Armónicas. * Optimizar la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los servidores públicos. * Evaluar el desempeño de los servidores públicos y desarrollar sistemas de desvinculación adecuados dentro de la Institución.*

Alcance Para los efectos de la presente política, el término "servidores públicos" comprende tanto a los funcionarios públicos permanentes, como a los empleados públicos contratados, en concordancia con la Ley N° 7445/2025. De esta manera, todas las disposiciones dentro de las políticas de gestión de talento humano, se aplican de manera uniforme a todo el personal de la institución, independientemente de su régimen de nombramiento.

Compromiso Institucional con la Gestión del Talento Humano La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal se compromete con el desarrollo de las competencias de sus servidores públicos, estableciendo políticas y prácticas de gestión que incorporan los derechos y deberes constitucionales. Se garantiza así el compromiso, la transparencia, la integridad, la rendición de cuentas y la empatía en todos los procesos de vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos.

Planeación de la Gestión del Talento Humano Las políticas de gestión del talento humano establecidas en este manual constituyen la base de la planeación institucional, asegurando que cada acción esté alineada con los objetivos estratégicos de la Caja. Su implementación se proyecta a corto, mediano y largo plazo, permitiendo cubrir necesidades inmediatas de personal y competencias, consolidar programas de formación y desarrollo, fortalecer el clima organizacional y garantizar la sostenibilidad del talento humano en el tiempo, adaptándose a los cambios estratégicos, tecnológicos y normativos de la institución.

Marco Legal, Misión, Visión e Impacto Institucional Función Legal: De conformidad con el Capítulo II de la Ley N.º 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", el Art. 4º establece que: "La Caja tiene por objeto otorgar a sus afiliados los beneficios sociales previstos en esta Ley"

Valores Éticos del Código de Ética: Transparencia, empatía, compromiso, integridad y servicio.

Principios del Código de Buen Gobierno: Gestión transparente, liderazgo, participación y rendición de cuentas.

II. Principios y Compromisos Institucionales Artículo 2. Valores en las Políticas de Gestión de Capital Humano La CJPPM adopta los siguientes valores como pilares en la gestión de su talento humano:

- * Igualdad:* Garantizar la participación equitativa de toda la ciudadanía que cumpla los requisitos para un cargo.
- * Imparcialidad:* Otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en procesos de ingreso, promoción y evaluación.
- * Economía:* Uso racional de los recursos asociados a la administración del talento humano.
- * Eficiencia y Eficacia:* Seleccionar y conservar a los servidores públicos cuyas capacidades se ajusten a las necesidades del cargo, asegurando profesionalismo y logro de objetivos institucionales.
- * Integridad:* Ejercer funciones de manera intachable y recta.
- * Transparencia:* Comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a los servidores públicos.

Artículo 3. Compromiso con la Protección y Desarrollo del Talento Humano La CJPPM se compromete con el desarrollo de competencias, habilidades y aptitudes de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión que incorporen los derechos y deberes constitucionales, garantizando justicia, equidad, imparcialidad y transparencia a través de los procesos de:

1. Gestión de reclutamiento y selección
2. Gestión de inducción y reinducción
3. Gestión de formación y capacitación del capital humano
4. Gestión de evaluación de desempeño
5. Gestión de bienestar del personal
6. Gestión de remuneraciones y beneficios
7. Gestión de igualdad y no discriminación
8. Gestión de clima y cultura organizacional
9. Gestión de seguridad e higiene laboral

Visión: "Ser una Institución que garantiza la sostenibilidad del sistema Jubilatorio Municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"





Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensión a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

10. Gestión de seguridad social

11. Gestión de desvinculación/retiro

La institución propenderá por la vinculación de los servidores públicos más capaces e idóneos, ya sean permanentes, empleados públicos temporales. Artículo 4. Implementación del NRM MECIP 2015 y Cumplimiento de las Observaciones de la Contraloría General de la República (CGR) La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal adopta las NRM MECIP 2015 como marco obligatorio para la gestión institucional, en cumplimiento de las normativas vigentes y con el objetivo de fortalecer la transparencia, integridad y eficiencia administrativa. Asimismo, la Institución incorpora las observaciones realizadas por la Contraloría General de la República (CGR), las cuales señalan la necesidad de garantizar la implementación efectiva de los controles internos en todos los procesos vinculados a la gestión del talento humano. En el desarrollo de sus funciones, cada servidor público aplica los lineamientos de las NRM MECIP 2015 en sus respectivos procesos, asegurando que todas las gestiones se realicen con trazabilidad, documentación, supervisión y mejora continua. Artículo 5. Revisión Anual de las Políticas de Gestión del Talento Humano Se dispone la revisión anual de las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano para garantizar su pertinencia y alineación con los objetivos estratégicos, bajo la supervisión de la Dirección de Capital Humano y aprobación de la Máxima Autoridad Institucional.-----

III. Políticas de Gestión del Talento Humano 1. Gestión de Reclutamiento y Selección Atraer y seleccionar a los mejores candidatos con equidad, transparencia y justicia, asegurando que los servidores públicos contratados o promovidos posean las competencias, conocimientos y aptitudes necesarias para cumplir con los objetivos institucionales y fortalecer la misión de la Caja. * Parámetro de la Ley: Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. * Plan de Acción: Convocatorias claras, criterios de selección por mérito, evaluaciones documentadas. * Responsables de la Ejecución: Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área, Comisiones de Selección. * Responsables del Control: Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna, Máxima Autoridad Institucional. * Vinculación Institucional: Código de Ética, Código de Buen Gobierno, NRM MECIP 2015, PEI, Plan de Racionalización. **2. Gestión de Inducción y Reinducción** Facilitar la integración y adaptación de los servidores públicos nuevos o reubicados, brindando información clara sobre la institución, sus normas, valores y procedimientos, para garantizar un desempeño eficiente y un compromiso con la cultura organizacional. * Parámetro de la Ley: Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. * Plan de Acción: Programas estandarizados, capacitación normativa, acompañamiento por jefes. * Responsables de la Ejecución: Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área. Responsables del Control: Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. * Vinculación Institucional: Código de Ética, PEI, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización.

3. Gestión de Formación y Capacitación del Capital Humano Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos mediante planes y programas de capacitaciones y desarrollo, alineados con los objetivos estratégicos, que permitan mejorar su desempeño, fomentar la innovación y potenciar su crecimiento profesional. * Parámetro de la Ley: Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. * Plan de Acción: Plan anual de capacitación, cursos y talleres, evaluación de efectividad. * Responsables de la Ejecución: Dirección de Capital Humano, Comisiones de Evaluación, Direcciones. * Responsables del Control: Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. * Vinculación Institucional: PEI, ODS 4, NRM MECIP 2015, Código de Ética, Plan de Racionalización. **4. Gestión de Evaluación del Desempeño** Medir, monitorear y mejorar el rendimiento de los servidores públicos a través de evaluaciones periódicas, con el objetivo de reconocer logros, identificar oportunidades de mejora y establecer planes de desarrollo que contribuyan a la eficiencia institucional. * Parámetro de la Ley: Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. * Plan de Acción: Evaluaciones periódicas, retroalimentación, planes de mejora, documentación para decisiones estratégicas. * Responsables de la Ejecución: Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área y/o directores. * Responsables del Control: Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. * Vinculación Institucional: PEI, NRM MECIP 2015, Código de Buen Gobierno, Plan de Racionalización. **5. Gestión de Bienestar del Servidor Público** Promover la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones de trabajo seguras, equilibrio entre la vida laboral y personal, y programas de bienestar que contribuyan a

Visión: "Ser una Institución que garantiza la sostenibilidad del sistema Jubilatorio Municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"





Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensión a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

su satisfacción y motivación dentro de la institución. **Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. ***Plan de Acción:** Programas de salud, deporte y recreación, jornadas preventivas, seguimiento del clima laboral, acceso a servicios de apoyo, convenios. *** Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano. *** Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. *** Vinculación Institucional:** ODS 3, Código de Ética, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización. **6. Gestión de Remuneraciones y Beneficios** Garantizar una compensación justa, equitativa y transparente, conforme a la normativa vigente, que valore el desempeño y la contribución de los servidores públicos, incentivando su compromiso, lealtad y productividad institucional. ***Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. ***Plan de Acción:** Cumplimiento del calendario de pagos, pago de beneficios adicionales. *** Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano y Dirección de Administración y Finanzas, Máxima Autoridad Institucional. ***Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. ***Vinculación Institucional:** Leyes laborales, Código de Buen Gobierno, PEI, Plan de Racionalización. **7. Gestión de Igualdad y No Discriminación** Asegurar un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, donde todos los servidores públicos tengan igualdad de oportunidades para acceder a cargos, promociones y beneficios, sin distinción por género, edad, etnia, discapacidad u otras condiciones. *** Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. ***Plan de Acción:** Programas de sensibilización, canales de denuncia, evaluación de acciones de inclusión. ***Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano. ***Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. ***Vinculación Institucional:** ODS 5 y 10, Código de Ética, Código de Buen Gobierno, Plan de Racionalización. **8. Gestión del Clima y Cultura Organizacional** Fomentar un entorno laboral positivo, colaborativo y basado en valores institucionales, promoviendo la comunicación efectiva, la integración del equipo, la motivación y la identificación de los servidores públicos con la misión y visión de la institución. ***Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. ***Plan de Acción:** Encuestas de clima, programas de integración, iniciativas de reconocimiento. ***Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano ***Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. ***Vinculación Institucional:** Código de Ética, NRM MECIP 2015, PEI, Plan de Racionalización. **9. Gestión de Seguridad e Higiene Laboral** Proteger la salud y seguridad de los servidores públicos mediante la implementación de medidas preventivas, protocolos de seguridad y condiciones de trabajo seguras, minimizando riesgos laborales y garantizando un entorno seguro y saludable. *** Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; normativa interna CJPPM. ***Plan de Acción:** Inspecciones periódicas, capacitación en prevención, registro y medidas correctivas de incidentes. ***Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano. *** Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. *** Vinculación Institucional:** ODS 3, Leyes de seguridad laboral, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización. **10. Gestión de Seguridad Social** Garantizar el derecho de todos los servidores públicos a participar y aportar al sistema de seguridad social administrado por la institución, conforme al Artículo 84 de la Ley N° 7445/2025. ***Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025, Art. 84; Ley 122/93 *** Plan de Acción:** Registro y afiliación de todos los servidores públicos al sistema de seguridad social, cálculo y retención de aportes conforme a la normativa vigente, información periódica y transparente a los servidores públicos sobre sus aportes y beneficios. ***Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Afiliados. ***Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna, Máxima Autoridad Institucional. ***Vinculación Institucional:** Ley 7445/2025, Ley 122/93, Código de Ética, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización, PEI. **11. Gestión de Desvinculación / Retiro. Garantizar un retiro o desvinculación justa y equitativa, respetando derechos de los servidores Públicos y normativa vigente.** ***Parámetro de la Ley:** Ley 7445/2025; Ley 122/93; normativa interna CJPPM. ***Plan de Acción:** Procedimientos claros de salida, documentación completa, acompañamiento del servidor público. ***Responsables de la Ejecución:** Dirección de Capital Humano, Jefaturas de Área. ***Responsables del Control:** Dirección de Capital Humano, Auditoría Interna. *** Vinculación Institucional:** Código de Ética, Código de Buen Gobierno, NRM MECIP 2015, Plan de Racionalización. **IV. Vinculación Institucional y Control** **1. Ley 122/93 Ley Orgánica de la CJPPM** 2. Ley 7445/2025 De la Función Pública y del Servicio Civil 3. Código de Trabajo (Ley N° 213/93 y sus modificaciones) 4. Código de Ética y Código



Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensión a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

de Buen Gobierno 5. Plan Estratégico Institucional (PEI) 6. Plan de Racionalización Institucional 7. Modelo Estándar de Control Interno (NRM MECIP 2015) 8. Reglamento Interno Institucional 9. Ley de Presupuesto General de la Nación vigente 10. Decreto Reglamentario que aprueba el PGN 11. Otras normativas Legal vigentes **V. Glosario y Definiciones** * Servidor Público: Persona vinculada a la institución, ya sea permanente, contratada temporalmente, conforme a la Ley 7445/2025 *Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al servidor público desempeñar sus funciones eficientemente. *Evaluación de Desempeño: Proceso sistemático para medir el rendimiento y logros del servidor público respecto a objetivos y responsabilidades. * Bienestar Laboral: Conjunto de condiciones, programas y acciones que favorecen la salud, equilibrio personal y satisfacción del servidor público en el trabajo * Otros términos relevantes: Cualquier otro concepto específico usado en el manual que requiera aclaración, como "indicación", "plan estratégico", "NRM MECIP 2015", etc. VI. Tabla de indicadores de Cumplimiento de las Políticas de Gestión del Talento Humano. Política Indicadores de Cumplimiento Vinculación Institucional 1. Gestión de Reclutamiento y Selección - % de concursos realizados conforme a normativa. - Tiempo promedio de cobertura de vacantes. Código de Ética: transparencia y mérito; Código de Buen Gobierno: procesos claros; NRM MECIP 2015: procedimientos estandarizados; PEI: alineamiento a necesidades estratégicas; Plan de Racionalización: optimiza contratación y evita duplicación de cargos 2. Gestión de Inducción y Reinducción - % de nuevos funcionarios que reciben inducción - N° de jornadas de reinducción anuales Código de Ética: respeto y trato digno; PEI: fortalecimiento del capital humano; NRM MECIP 2015: documentación de procesos; Plan de Racionalización: estandariza procesos y reduce tiempos 3. Gestión de Formación y Capacitación del Capital Humano - Cantidad de capacitaciones planificadas - Cantidad de capacitaciones realizadas - Cantidad de funcionarios Capacitados - % de cumplimiento del Plan de Capacitación Anual PEI: desarrollo de capacidades; ODS 4: educación de calidad; NRM MECIP 2015: control de cumplimiento; Código de Ética: integridad y responsabilidad; Plan de Racionalización: prioriza capacitaciones críticas y optimiza recursos 4. Gestión de la Evaluación del Desempeño - % de evaluaciones realizadas - % de funcionarios con mejora en resultados PEI: alineamiento estratégico; NRM MECIP 2015: evaluación de resultados; Código de Buen Gobierno: rendición de cuentas; Plan de Racionalización: identifica mejoras y ajustes en la estructura 5. Gestión de Bienestar del Personal - % de participación en actividades de bienestar- N° de acciones preventivas en Salud - % de beneficios utilizados por el personal. - N° de promociones internas. - N° de traslados a OEE ODS 3: salud y bienestar; Código de Ética: empatía; NRM MECIP 2015: seguimiento de indicadores; Plan de Racionalización: fomenta programas eficientes y sostenibles 6. Gestión de - % de cumplimiento de pagos en Leyes laborales; Código de Buen Gobierno: Remuneraciones y Beneficios tiempo y forma - N° de reclamos por pagos incorrectos. Transparencia; PEI: sostenibilidad presupuestaria; Plan de Racionalización: asegura equidad y control de gastos 7. Gestión de Igualdad y No Discriminación- N° de denuncias por discriminación atendidas - % de mujeres/hombres en cargos directivos- N° de campañas o capacitaciones en inclusión ODS 5 y 10: igualdad y reducción de desigualdades; Código de Ética: respeto; Buen Gobierno: políticas inclusivas; Plan de Racionalización: aplica prácticas inclusivas y eficientes 8. Gestión del Clima y Cultura Organizacional - Resultados de encuesta de clima Laboral - % de participación en actividades culturales, integración, reuniones, capacitaciones. - N° de intervenciones de mejora del clima. Código de Ética: valores; NRM MECIP 2015: control de satisfacción laboral; PEI: cultura organizacional; Plan de Racionalización: optimiza estrategias de comunicación y cultura 9. Gestión de Seguridad e Higiene Laboral - N° de incidentes laborales reportados. - % de cumplimiento de medidas correctivas. - N° de capacitaciones en seguridad ocupacional. ODS 3: salud y bienestar; Leyes de seguridad laboral; NRM MECIP 2015: control de riesgos; Plan de Racionalización: medidas preventivas eficientes que reducen costos 10. Gestión de Seguridad Social - % de servidores públicos afiliados y con aportes al sistema de seguridad social administrado por la CJPPM. Ley 7445/2025, Art. 84; Código de Trabajo Código de Ética; NRM MECIP 2015; Plan de Racionalización; PEI. 11. Gestión de la Desvinculación/retiro - N° de jubilaciones. - N° de retiro (otros motivos) - N° de renunciadas. Código de Ética: trato digno; Buen Gobierno: procedimientos claros; NRM MECIP 2015: documentación de cierre administrativo; Plan de Racionalización: ordena procesos de salida y reduce cargas administrativas VII. Aprobación y



Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensión a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

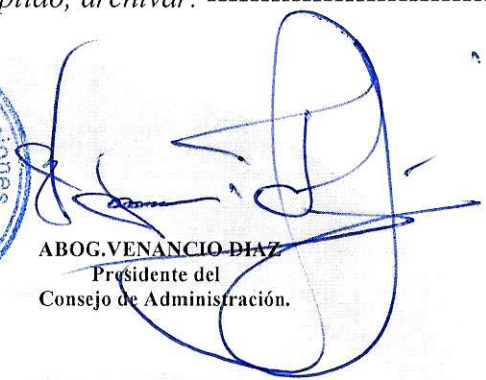
Dictamen La presente Políticas de Gestión del Talento Humano de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal – Versión VII ha sido aprobado mediante Resolución del Consejo N° 50/2025 y avalado por el dictamen N° 360/2025 de la Dirección de Asuntos Jurídicos. Su aprobación y dictamen garantizan que las políticas, lineamientos y procedimientos aquí establecidos cuentan con aval institucional, legal y normativo, asegurando su correcta aplicación en todos los procesos de gestión del talento humano.-----

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



ABOG. JOEL GONZALEZ.
Secretario del
Consejo de Administración.

EDC.: Juan Amarilla,
Viviana Brioschi,
Gustavo Gómez,
Justo Gamarra,
Fátima María Stella Galeano, **Miembros del Consejo**



ABOG. VENANCIO DIAZ
Presidente del
Consejo de Administración.

