



INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTADISTICA  
INE

POLITICA DE TALENTO HUMANO

2024

<b>Tabla de contenido</b>	<b>Página</b>
Introducción .....	2
Alcance y área de aplicación .....	3
Vigencia .....	3
Objetivos .....	4
Organización y gestión de Políticas .....	5

Realizado por  
Lic. Katia Valle Escobar  
Unidad de Recursos Humanos

## INTRODUCCIÓN

Es de vital importancia la implementación de políticas institucionales que constituye un marco de acción y toma de decisiones dentro de los procesos que se realizan en la Unidad de Recursos Humanos, alcanzando los resultados que la institución requiere, estas políticas se establecen como guía para su correcta ejecución reflejando valores y procesos que rigen el cumplimiento de objetivos.

Es por eso que las políticas institucionales marcan pautas de lineamientos de comportamiento y de obligatorio cumplimiento ya que son indispensables para un adecuado funcionamiento de la institución.

## ALCANCE Y ÁREA DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de estas políticas institucionales abarca todos los procesos que la Unidad de Recursos Humanos implementa, estas políticas proporcionan una mejor toma de decisiones y la aplicación de estrategias que facilitan los procesos.

La existencia de una estructura de competencias que deberán acondicionar la eficiencia, transparencia y una gestión de manera sostenible buscando un mejor uso de recursos humanos capacitado, así como la integridad de cada persona.

Asimismo, el INE desarrolla el employer branding, ya que la institución asegura que las actividades estadísticas oficiales sean efectuadas de forma íntegra proporcionando estadísticas confiables y oportunas, a su vez implementar el bienestar de la institución retribuyendo planes de crecimiento motivando al personal que labora en ella

## VIGENCIA

Las políticas institucionales deberán regirse bajo las normativas vigentes del país y los reglamentos que pertenecen a la institución, en cuanto a la protección de derechos y obligaciones del personal del INE, siendo aprobadas por la MAI.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Desarrollar un sistema integral con políticas y lineamientos que vela por la ética profesional, eficiencia y efectividad de cada colaborador que integra el Instituto Nacional de Estadística, INE; promoviendo a través de varios procesos un ambiente laboral óptimo para el funcionamiento que posee la Institución al servicio a la nación.

### Objetivos Específicos

1. Generar las condiciones adecuadas para un ambiente laboral idóneo con el fin de promover políticas para el correcto funcionamiento y el mejoramiento continuo en el desempeño laboral de cada persona que labora en cada gerencia y unidad del INE.
2. Asegurar que se cumplan todas las políticas y lineamientos establecidos, para formular un marco general de estrategias definiendo evaluaciones y el desempeño de sistemas institucionales para que los procesos se realicen de manera eficaz.

## **ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE POLÍTICAS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

### **1. Reclutamiento y Selección**

El Instituto Nacional de Estadística INE promueve el desarrollo laboral en todos los proyectos que la institución realiza, levantamiento de encuestas, así como el fortalecimiento del talento humano que se requiera para el desarrollo de diferentes funciones dentro de la institución.

Este es un proceso que comienza con la comunicación y Recepción de documentación: el INE a través de sus canales de difusión desarrolla y comunica a la población en general el inicio de levantamientos de encuestas y el proceso que se debe seguir para el reclutamiento del personal para cada proyecto; Una vez recepcionado los Curriculum Vitae se procede a la entrevista personal al candidato que sea idóneo para el puesto que requiera la institución culminando el proceso con la contratación del personal, siempre bajo el marco de las normativas vigentes del país.

### **2. Capacitación**

Es importante capacitar al personal que labora en cada área de la institución por esta razón el INE busca la mejora continua para sus colaboradores y el mejor desempeño del mismo en todas sus actividades diarias.

El Instituto Nacional de Estadística INE, cuenta con un plan anual de capacitaciones para todas las gerencias y unidades de la institución, con el fin de proporcionar a sus colaboradores mayor conocimiento laboral y obtener un incremento en su productividad diaria.

### **3. Inducción a Personal**

Todo personal que ingresa al Instituto Nacional de Estadística INE recibe una inducción socializando todo lo referente a la institución, como ser su misión, visión, su creación, funciones, políticas, reglamentos con el fin de conocer y tener una orientación en su entorno laboral en el cual se va a desempeñar de manera funcional.

#### **4. Evaluación de Desempeño**

Es un mecanismo que se emplea para la mejora continua de la gestión pública que realiza el colaborador dentro de una institución, ese desempeño repercute en el cumplimiento de metas, objetivos que establece el INE.

Esta evaluación de desempeño tiene como fin el aseguramiento y cumplimiento de objetivos, competencias y conductas que posee el colaborador siendo aplicada trimestralmente de manera obligatoria por cada gerente o jefe de unidad a todo el personal que labora en la institución, una vez realizada la respectiva evaluación cada gerencia o jefatura deberá informar al servidor su aceptación conforme al resultado. A su vez trimestralmente se envía un informe con la consolidación de las evaluaciones realizadas con el fin que la MAI conozca el desempeño de cada colaborador.

#### **5. Expediente Laboral**

La Unidad de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de mantener actualizados los expedientes del personal que labora en el INE de manera que sean utilizados de forma oportuna para toma de decisiones y control de todo lo que se maneja en referencia a cada colaborador, estos expedientes llevan un formato de control de expediente mostrando el orden y claridad de los diferentes documentos y acciones de contratación, vacaciones, evaluaciones de desempeño, sanciones, y otra documentación que corresponda. Se realizará un informe trimestral de la actualización de expedientes enviando a la MAI para su conocimiento.

#### **6. Beneficios al Personal**

El INE a través de la MAI siempre busca el mejor ambiente laboral para sus colaboradores. a través de su reglamento interno y el contrato colectivo se brinda beneficios que mantengan la fidelización del talento humano, como ser seguro médico, bonificaciones, permisos personales, licencias con goce y sin goce de sueldo, horas de lactancia, celebraciones en días festivos.

## 7. Desvinculación de Servidor Público

La desvinculación laboral es de gran responsabilidad para la institución, esta desvinculación debe realizarse de manera discreta por parte de todas las personas involucradas en el proceso evitando escenarios de incertidumbre que pueda afectar el clima laboral de la institución, lo cual se desarrolla un plan de desvinculación requiriendo con un proceso independiente de las circunstancias sea despedido, renuncia o retiro voluntario (jubilación) debiendo garantizar el debido proceso.

La Unidad de Recursos Humanos y la MAI desarrollan una política de desvinculación estructurada con el fin de mitigar riesgos potenciales asociados a filtraciones de datos a través de la firma de un acuerdo de confidencialidad que firma el empleado al firmar su contrato laboral protegiendo la seguridad de información de la institución. También estas políticas fomentan la cultura positiva demostrando el compromiso de tratar a todos sus colaboradores con dignidad y respeto y recibiendo el pago de todos los derechos adquiridos por tiempo laborado.

  
**Dr. Eugenio Sosa**  
**Director Ejecutivo**  
**Instituto Nacional de Estadística**  
**INE**

