



RESOLUCIÓN MTESS N° 1396/2020

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.-----

Asunción, 02 de Octubre de 2020.

VISTO: el Memorándum DGAF N° 714/2020 de fecha 22 de setiembre de 2020, de la Dirección General de Administración y Finanzas, recepcionado en la Secretaría General con entrada S.G. N° 734, en fecha 30 de setiembre de 2020, por el cual se solicita la aprobación de la Versión 2 del documento denominado Política de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución CGR N° 147, de fecha 25 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, se aprobó la "Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez", a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP:2015.-----

Que, por Resolución AGPE N° 326/2019, de fecha 17 de octubre de 2019, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo, se adoptó la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015.-----

Que, por Resolución MTESS N° 4167/19, de fecha 28 de noviembre de 2019, se autorizó la revisión y actualización de los productos y del marco reglamentario de los elementos que componen el ambiente de control, del Sistema de Control Interno - MECIP, desde la creación del MTESS; para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiados, en el marco del mejoramiento continuo.-----

Que, por Resolución MTESS N° 607/2020, de fecha 16 de abril de 2020, se aprobó el Plan de Trabajo 2020/21 para la gestión del Sistema de Control Interno MECIP - MTESS Nivel Central, y se dejó sin efecto la Resolución MTESS N° 827/19 de fecha 15 de marzo de 2019.-----

Que, por Resolución MTESS N° 608/2020, de fecha 16 de abril de 2020, se actualizaron las disposiciones necesarias para facilitar el proceso de implementación y/o consolidación del Sistema de Control Interno MECIP, en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos para un efectivo control interno institucional.-----

CO Y SEGURIDAD

EMPLEO Y SE



RESOLUCIÓN MTESS N° 1396 /2020

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL.**-----

Asunción, 02 de octubre de 2020.

-2-

Que, por Ficha Técnica DCI N° 03/2020, se establecen procedimientos para la revisión de las Políticas de Talento Humano - Versión 1, conforme a la Norma de Requisitos Mínimos - NRM, en el marco de la mejora continua del Sistema de Control Interno - MECIP.-----

Que, la Ley N° 5115/2013, en su Artículo 11 "Funciones Generales", establece que: *"El/La Ministro/a en las áreas de trabajo, de empleo y de seguridad social, ejercerá las siguientes funciones y atribuciones generales... 7. Adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia..."*.-----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones;

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Art. 1° APROBAR la Versión 2 de la Política de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conforme al Anexo, que consta de 8 (ocho) fojas y que forma parte de la presente Resolución.-----

Art. 2° ABROGAR la Resolución MTESS N° 917/14 de fecha 24 de diciembre de 2014.--

Art. 3° INCORPORAR la herramienta de control aprobada en la presente Resolución, al Manual de Operación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-----

Art. 4° COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar.-----



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

Resolución MTESS N° 1396/2020

Versión 2

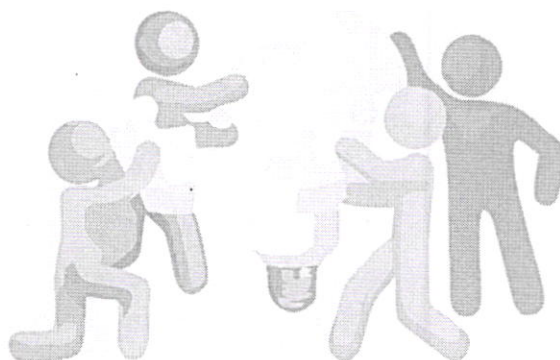




POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONTENIDO

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. POLÍTICA GENERAL**
- 3. PLANEACIÓN**
- 4. FASES DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**
 - 4.1 ETAPA DE INGRESO
 - 4.1.1 SELECCIÓN
 - 4.1.2 INDUCCIÓN
 - 4.2 ETAPA DE PERMANENCIA
 - 4.2.1 REINDUCCIÓN
 - 4.2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
 - 4.2.3 COMPENSACIÓN
 - 4.2.4 BIENESTAR SOCIAL
 - 4.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
 - 4.3 ETAPA DE RETIRO
 - 4.3.1 PLANES DE RETIRO
- 5. MATRIZ DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V2**
- 6. VIGENCIA, DIVULGACIÓN, Y REVISIÓN**
 - 6.1 VIGENCIA
 - 6.2 DIVULGACIÓN
 - 6.3 REVISIÓN



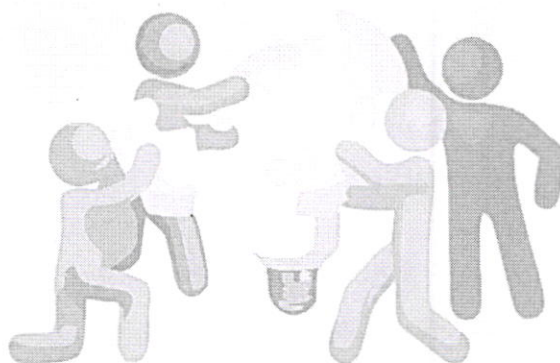


1. PRESENTACIÓN

El presente instrumento de control denominado POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO constituye la VERSIÓN 2 del documento original cuyo propósito es establecer el compromiso del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideran los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación entre otros aspectos.

La ejecución de dichas políticas habilita a los funcionarios para generar los resultados esperados en procura del logro de la misión de la institución y de los fines sociales del Estado, en el marco del mejoramiento continuo de la GESTIÓN.

El objetivo principal de la VERSIÓN 2 de las POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MTESS, es ajustar el contenido de la VERSIÓN 1 de las POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MTESS a los criterios de la Norma de Requisitos Mínimos - NRM del MECIP 2015. En tal sentido, se han desarrollado actividades/talleres de revisión según FICHA TÉCNICA D.C.I. N° 03/2020, de modo a asegurar que los procesos involucrados en las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano cuente con los requisitos/criterios establecidos en la mencionada NORMA.





2. POLÍTICA GENERAL

Con la finalidad de contar con servidores públicos de naturaleza íntegra, idónea y comprometida en pos del logro colaborativo de los objetivos institucionales, el MTESS se compromete a impulsar la protección y el desarrollo integral del Talento Humano, a través de un proceso de gestión de personas que pueda aunar los derechos y deberes, basado en la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia.

3. PLANEACIÓN

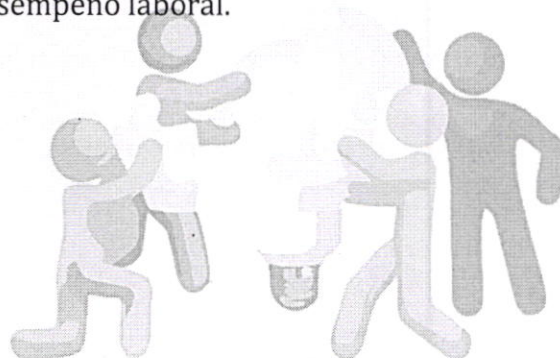
El MTESS realizara de manera anual el programa de desarrollo del Talento Humano institucional, de modo a lograr su sostenibilidad financiera, diagnosticando las necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, para así lograr la optimización de la gestión humana en cumplimiento a la política general.

4. FASES DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

4.1 ETAPA DE INGRESO

4.1.1 SELECCIÓN

Con el propósito de incorporar personas idóneas y competentes para cubrir los perfiles definidos para cada cargo, el MTESS se regirá por procesos de selección a través de concursos internos y externos, que garanticen la no discriminación, confiabilidad, imparcialidad, transparencia e igualdad de oportunidades basados en méritos resultantes de la eficacia y eficiencia del desempeño laboral.



4.1.2 INDUCCIÓN

Con el fin de orientar y facilitar el proceso de adaptación e integración del nuevo servidor público, el MTESS desarrollará un proceso de inducción que guíe al nuevo funcionario a lograr una óptima incorporación al puesto y ratifique el compromiso con la Misión, la Visión y los objetivos institucionales.

4.2 ETAPA DE PERMANENCIA

4.2.1 REINDUCCIÓN

A efectos de propiciar la integración a los cambios institucionales que afecten al servidor público, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad en el servicio, el MTESS reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten al Ministerio, a los cargos y la cultura de la entidad.

4.2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el objetivo de promover el mejoramiento continuo de los servidores públicos, el MTESS acompañará e incentivará la formación continua e integral de los funcionarios, a modo de lograr el fortalecimiento de las competencias laborales y así realizar la actividad laboral de manera eficiente y eficaz para el logro de la Misión Institucional.

4.2.3 COMPENSACIÓN

Con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos, el MTESS desarrollará un proceso de compensación salarial que tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias de su cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.





4.2.4 BIENESTAR SOCIAL

El MTESS promoverá la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias, mediante un proceso de bienestar laboral que desarrolle programas de asistencia social y psicológica, y facilite el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, culturales y la seguridad del servidor público.

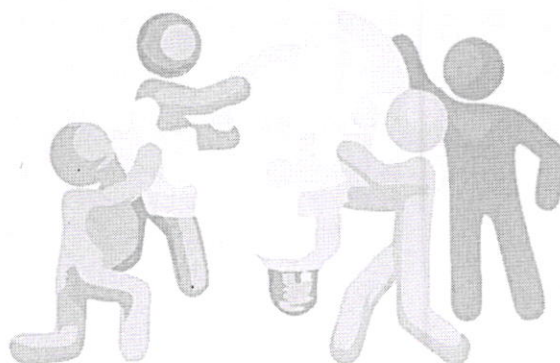
4.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional, el MTESS calificará el desempeño en el trabajo, las actitudes, aptitudes y cualidades del servidor público en planes funcionales e individuales, buscando su mejoramiento y desarrollo, realizando evaluaciones de desempeño semestrales, justas, equitativas, transparentes y oportunas del desempeño de los servidores públicos, y el establecimiento de planes de mejora.

4.3 ETAPA DE RETIRO

4.3.1 PLANES DE RETIRO

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, el MTESS acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.





5. MATRIZ POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V2

GOBIERNO NACIONAL			SISTEMA DE CONTROL INTERNO MECIP - MTESS Nivel Central		Paraguay de la gente	
COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL REQUISITO : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PRODUCTO : MATRIZ DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 2 Ajustada a la Norma de Requisitos Mínimos (NRM).						
NORMATIVA	TEMA DE LA POLÍTICA	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA		
	SELECCIÓN	Incorporar personas aptas para cubrir los perfiles definidos a cada cargo.	El MTESS 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 idóneas y competentes según perfiles definidos para cada cargo, el MTESS se registró por procesos de selección que garanticen la no discriminación, confiabilidad, imparcialidad, transparencia e igualdad de oportunidades, basados en méritos resultantes del desempeño laboral.		
Constitución Nacional	INDUCCIÓN	Promover el mejoramiento continuo de los talentos humanos y facilitar el proceso de integración del nuevo servidor público.	El MTESS desarrollará un proceso de inducción que guíe la incorporación al puesto y afirme el compromiso con la Misión, Visión y los objetivos institucionales.	Con el fin de orientar y facilitar el proceso de integración, el MTESS desarrollará un proceso de inducción que guíe al nuevo funcionario a una óptima incorporación al puesto y ratifique el compromiso con la Misión, Visión y objetivos institucionales.		
Código Laboral	REINDUCCIÓN	Propiciar la adaptación de los funcionarios a los cambios institucionales, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar el servicio.	El MTESS reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten al Ministerio, a los cargos y la cultura de la entidad.	Para propiciar la adaptación de los funcionarios a los cambios institucionales, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar el servicio, el MTESS los reorientará en las reformas, a los cargos y la cultura de la entidad.		
Ley 1626/00 de la Función Pública	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Lograr un equipo de servidores públicos cada vez más eficiente y competente para el logro de la Misión Institucional	El MTESS implementará un proceso de capacitación y formación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral del Talento Humano.	Para promover el mejoramiento continuo, el MTESS acompañará e incentivará la formación continua e integral de los funcionarios, fortaleciendo las competencias laborales en la realización de actividades de manera eficiente y eficaz.		
Ley 1535/99 de Administración Financiera	COMPENSACIÓN	Proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos.	El MTESS desarrollará un proceso de compensación salarial con base en las obligaciones, responsabilidades y competencias del cargo; la experiencia laboral y los resultados logrados en el tiempo previsto.	Con el fin de ofrecer una remuneración justa y equitativa a los funcionarios, el MTESS desarrollará un proceso de compensación salarial que tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias del cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.		
Decreto 6157/16 Estructura del MTESS	BIENESTAR SOCIAL	Promover la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias.	El MTESS desarrollará un proceso de bienestar laboral que incluya programas de asistencia social, psicológica, deportivos, recreativos, culturales y de índole similar.	El MTESS promoverá la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias, mediante un proceso de bienestar laboral que desarrolle programas de asistencia social y psicológica, facilite el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, culturales y la seguridad del servidor público.		
Decreto 962/08 Res. CGR N° 377/16 y 147/19	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Calificar el rendimiento de los servidores públicos a partir de los objetivos fijados y concretados en planes funcionales e individuales buscando su mejoramiento y desarrollo.	El MTESS realizará evaluaciones de desempeño periódicas, justas, equitativas, transparentes y oportunas, dando lugar al establecimiento de planes de mejora.	Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, el MTESS realizará evaluaciones de desempeño semestrales, justas, equitativas, transparentes y oportunas, dando lugar al establecimiento de planes de mejora.		
Res. AGPE N° 326/19	PLANES DE RETIRO	Reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona.	El MTESS acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.	Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, el MTESS acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.		
Elaborado por: Equipo Técnico MECIP DGTH			Fecha: Julio 2020			
Revisado por: Dirección General de Talentos Humanos			Fecha: Agosto 2020			
Aprobado por: Res. MTESS N°/2020			Fecha:			



6. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REVISIÓN

6.1 VIGENCIA

Las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión 2 entrará en vigencia a partir de su aprobación por Resolución Ministerial.

6.2 DIVULGACIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión 2 serán divulgadas a los funcionarios de la Institución y a sus grupos de interés, a través de los medios de comunicación existentes (página web institucional, correos electrónicos, gacetilla de prensa, trípticos etc.).

6.3 REVISIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas, por decisión de la Máxima Autoridad Institucional, a propuesta de la Dirección General de Talentos Humanos, y/o recomendaciones de los Órganos de Control.

La Dirección General de Talentos Humanos elaborará un programa anual de Socialización y Difusión del Código de Ética al interior de la institución, abarcando a todos los funcionarios del MTESS, a través de canales de comunicación adecuados y eficaces.

La Dirección General de Talentos Humanos incluirá anualmente en el Programa de Capacitación: la Inducción y Reinducción de las Políticas de Gestión del Talento Humano al interior de la institución, abarcando a todos los funcionarios del MTESS.

La Dirección General de Auditoría conforme a normativas que rigen el sector, incluirá en su Plan de Trabajo Anual: la evaluación independiente de la aplicación de las Políticas de Gestión del Talento Humano.

