



Poder Ejecutivo
Ministerio de la Mujer
Resolución N° 250/16

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE LA MUJER EN EL MARCO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY-(MECIP).

Asunción, 05 de octubre de 2016

VISTO: La Resolución N° 97/09 del 21 de abril del 2009, "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay-MECIP- y se disponen las medidas tendientes al inicio de su implementación al interior de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República".

El memorándum MECIP N° 15 de fecha 26 de agosto del 2016, por el cual la representante MECIP, eleva a consideración de la máxima autoridad institucional, las políticas del Talento Humano, formuladas y analizadas por el comité de control interno, conforme a lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay-MECIP, y;

CONSIDERANDO: Que, la Secretaría de la Función Pública (SFP) recomienda a través del Índice de Gestión de Personas (IGP), la Guía para la implementación del Estándar de Talento Humano del MECIP, con la finalidad de facilitar la comprensión del estándar del Talento Humano y poner de manifiesto la vinculación y complementariedad entre el MECIP y el IGP, como modelo de gestión de personas.

Que, las políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la alta dirección define para quienes integran una organización, y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen la responsabilidad de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones.

Que, con el fin de instrumentar el compromiso institucional encabezado por el nivel directivo con el desarrollo de las competencias y habilidades del (la) servidor (a) público (a), con el reconocimiento de las aptitudes e idoneidad en el desempeño de las funciones y la aplicación de políticas justas, en especial la selección, inducción, reinducción, formación y capacitación, de los (las) servidores (as) públicos (as), asumido en el artículo 17 del Código de Buen Gobierno vigente, como compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano y definido en el Plan Estratégico Institucional 2014-2018 a través del Eje Estratégico 5 Estrategias para el fortalecimiento institucional, siendo su línea estratégica de acción, el diseño y ejecución de una política de recursos humanos.

Que, el desarrollo del Talento Humano da cumplimiento a la premisa de que el Control Interno es ejecutado por personas, siendo los (as) servidores (as) de la entidad, quienes hacen efectivo el control y garantizan las condiciones básicas para el logro de los objetivos de la entidad.



Paola Robertti
Secretaría General
Ministerio de la Mujer



Poder Ejecutivo
Ministerio de la Mujer
Resolución N° 250/16

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE LA MUJER EN EL MARCO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY-(MECIP).

Asunción, 05 de octubre de 2016

-2-

POR TANTO, en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 242 de la Constitución de la República del Paraguay,

**LA MINISTRA DE LA MUJER
RESUELVE:**

- Art. 1°- Aprobar** las Políticas de Desarrollo del Talento Humano del Ministerio de la Mujer, de conformidad al Anexo I que se adjunta y forma parte de la presente disposición. -----
- Art. 2°- Disponer** la implementación de las Políticas de Desarrollo del Talento Humano, en todos los servicios y dependencias del Ministerio de la Mujer. -----
- Art. 3°- Establecer** que la Dirección de Gestión de Personas del Ministerio de la Mujer, se encargue de desarrollar, implementar y aplicar los programas en cumplimiento de las políticas y en coordinación con todas las áreas de la institución. -----
- Art. 4°- Comunicar** a quienes corresponda, y cumplida, archivar. -----



Ana María Bajardi
Ministra

Paola Roberti
Secretaria General
Ministerio de la Mujer

MINISTERIO DE LA MUJER
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

ANEXO I a la Resolución N° 250/16

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

N°: 19

| TEMA DE LA POLÍTICA (1) | ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2) | ALCANCE (3) | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4) | RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5) |
|----------------------------|---|-------------------------------------|---|---|
| POLÍTICA GENERAL | El Ministerio de la Mujer desarrollará un proceso sistémico de gestión del talento humano, que permita contar con servidores (as) públicos (as) íntegros, competentes, motivados/as y comprometidos/as con el logro de los objetivos institucionales. | Todos (as) los (as) servidores (as) | Dirección de Gestión de Personas | Dirección de Gestión de Personas |
| PLANEACIÓN | El Ministerio de la Mujer para el cumplimiento satisfactorio de los objetivos institucionales, regulará en forma sistemática un Plan de Gestión de Personas que abarque las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus servidores (as) públicos (as). | Todos (as) los (as) servidores (as) | Dirección de Gestión de Personas | Dirección de Gestión de Personas |
| SELECCIÓN | El Ministerio de la Mujer desarrollará procesos de selección que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a servidores (as) públicos (as) altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución. | Servidores (as) contratados (as) | Dirección de Gestión de Personas con el apoyo del comité de selección designado para el efecto. | Dirección de Gestión de Personas Auditoría Interna Institucional |
| INDUCCIÓN | El Ministerio de la Mujer desarrollará un programa de inducción dirigido a sus servidores (as) públicos (as), y otros que tengan relación directa con la institución, en el cual se presenten temas de importancia como el plan estratégico institucional, la ubicación del puesto de trabajo, las características propias del servicio, las políticas internas, y los temas adicionales que se requieran para dar cumplimiento al objetivo, la Misión y la Visión de la Institución. | Servidores (as) contratados (as). | Dirección de Gestión de Personas con el apoyo de las áreas responsables de la Inducción. | Consejo de capacitación del MINMUJER |

Paola Roberto
 Secretario General
 Ministerio de la Mujer

MINISTERIO DE LA MUJER
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

ANEXO I a la Resolución N° 250/16

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

N°: 19

| TEMA DE LA POLÍTICA (1) | ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2) | ALCANCE (3) | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4) | RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5) |
|----------------------------|---|--|--|---|
| REINDUCCIÓN | El Ministerio de la Mujer instará a que todo (a) servidor (a) público (a) que sea ubicado (a) en un nuevo cargo o dependencia de la entidad, independientemente si es permanente, contratado (a), o comisionado (a), recibirá una reinducción, acorde con el programa de reinducción formulado, haciendo énfasis en la misión, visión, organigrama, planes estratégicos y funciones de su dependencia y las específicas de su cargo. | Servidores permanentes, contratados (as), comisionados (as). | Dirección de Gestión de Personas con el apoyo de las áreas responsables de la reinducción. | Consejo (área) de capacitación del MINMUJER |
| CAPACITACIÓN | Con el ánimo de impartir formación y capacitación a los (as) servidores (as) en todos los niveles, el Ministerio de la Mujer planificará y programará actividades de acuerdo con las necesidades de la institución, manifestadas por los (as) servidores (as), dando prioridad a aquellas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas críticos de la misma. | Servidores (as) permanentes y contratados (as). | Dirección de Gestión de Personas - Dirección Financiera - Consejo de capacitación del MINMUJER | Dirección de Gestión de Personas |
| SALARIO | El Ministerio de la Mujer regulará la remuneración de su talento humano por las normas legales vigentes en la materia, en el marco de sus competencias. Los niveles de remuneración serán determinadas con criterios de equidad y responsabilidad social y, corresponderán a las escalas salariales para el desempeño de las funciones de los (as) servidores (as) públicos (as) y/o a las actividades, responsabilidades y competencias establecidas para los diferentes perfiles contratados o a contratar, en concordancia con los requerimientos propios de la institución. | Servidores (as) permanentes, comisionados (as) contratados (as). | Dirección de Gestión de Personas - Dirección Financiera | Dirección de Gestión de Personas Paola Roberto Secretaría General Ministerio de la Mujer |

**MINISTERIO DE LA MUJER
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

ANEXO I a la Resolución N° 250/16

**COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

FORMATO: FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

N°: 19

| TEMA DE LA POLÍTICA (1) | ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2) | ALCANCE (3) | RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4) | RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5) |
|-----------------------------|--|--|---|---------------------------------------|
| BIENESTAR LABORAL/SOCIAL | El Ministerio de la Mujer propenderá a mejorar permanentemente la calidad de vida laboral de los (as) servidores (as), desarrollando y facilitando acciones que promuevan; climas y ambientes de trabajo armónicos; estilos de vida saludable y condiciones laborales de trabajo. | Servidores (as) permanentes, contratados (as), comisionados (as) | Dirección de Gestión de Personas - Dirección Financiera | Dirección de Gestión de Personas |
| DESPRECARIZACIÓN | El Ministerio de la Mujer garantizará el cumplimiento de las normativas vigentes para la desprecarización del personal contratado en base a los procedimientos establecidos y vigentes. | Servidores/as contratados/as | Dirección de Gestión de Personas - Dirección Financiera | Dirección de Gestión de Personas |
| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | El Ministerio de la Mujer motivará y orientará el actuar de sus servidores (as) a la mejora continua del rendimiento mediante un proceso de evaluación del desempeño proveído por un sistema de calificación objetivo y transparente, acogido al cumplimiento de la normatividad vigente para los (as) servidores (as) públicos (as) nombrados (as), contratados (as) y comisionados (as). | Servidores (as) permanentes, contratados (as) y comisionados (as). | Dirección de Gestión de Personas - jefe/a inmediato/a | Dirección de Gestión de Personas |
| PLANES DE DESVINCULACIÓN | El Ministerio de la Mujer orientará a los (as) servidores (as) públicos (as) que serán desvinculados (as) por cualquier causa, en los aspectos administrativos y, en aquellos que mantengan o modifiquen la calidad de vida del (la) trabajador (a) y su familia. Para el efecto, el Ministerio de la Mujer se ajustará a las disposiciones establecidas en la normativa vigente. | Servidores (as) permanentes. | Dirección de Gestión de Personas - Dirección Financiera | Dirección de Gestión de Personas |

Elaborado por: _____ **Fecha:** _____

Revisado por: _____ **Fecha:** _____

Aprobado por: _____ **Fecha:** _____

Paola Rodríguez
Secretaría General
Ministerio de la Mujer