



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Cultura
Resolución N° 29563

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.

Asunción, 19 de octubre de 2015

VISTO: El Memorándum N° 234/15 de fecha 14 de octubre de 2015, presentado por la señora Mirta Graciela Vera, Coordinadora General del Modelo Estándar de Control Interno de este Ministerio, y;

CONSIDERANDO: Que, a través del mismo solicita la elaboración de la Resolución que apruebe las políticas de talento humano del Ministerio de Educación y Cultura;

Que, la continuidad del proceso de implementación del modelo señalado, tiene como objetivo la búsqueda continua de la excelencia en el marco de los principios de responsabilidad, eficiencia y transparencia, los que como pilares de la gestión, deben constituirse en guías que orienten la conducta ética de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad para el desarrollo y fortalecimiento de los estándares de control;

Que, la política del Ministerio de Educación y Cultura en materia de desarrollo del talento humano, apunta a la admisión, aplicación, compensación, monitoreo y bienestar social como laboral de las personas que la integran, para un mejoramiento continuo de los procesos que permitan una mayor eficiencia institucional; incorporando a personas mediante un sistema de selección, acorde a las necesidades y requerimientos de la organización, sobre la base de los principios de inclusión, participación y amplia política de difusión, garantizando la actualización permanente de sus cuadros administrativos y docentes, en el marco del gobierno electrónico como herramienta de transparencia institucional;

La Resolución N° 425 de fecha 09 de mayo de 2008, emanada de la Contraloría General de la República "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay - MECIP como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las Entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República";

La Resolución N° 9171 de fecha 16 de octubre de 2009 "Por la cual se adopta e implementa el Modelo Estándar de Control Interno en las Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) en el Ministerio de Educación y Cultura";



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Cultura
Resolución N° 29563

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE
TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.**

-2-

Que, el Artículo 18 de la Ley N° 1264/98 "General de Educación", dispone: "...Las funciones del Estado, en el ámbito de la educación, se ejercen por medio del Ministerio de Educación y Cultura...", concordante con su Artículo 91 que establece: "...La autoridad superior del ramo es el Ministro responsable de la organización y funcionamiento del Ministerio de Educación y Cultura...".

Por tanto, en ejercicio de sus atribuciones legales,

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RESUELVE:

- 1°.- **APROBAR** las políticas de talento humano del Ministerio de Educación y Cultura; detalladas en el formato N° 18 anexo a esta Resolución, que contiene la política de este Ministerio en materia de gestión del desarrollo de las personas, de admisión, de aplicación, compensación, desarrollo, bienestar social/laboral y monitoreo de las mismas.
- 2°.- **COMUNICAR** y archivar.


Marta Caliente
MINISTRA



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Cultura
Anexo de la Resolución N° 29563

- 3 -

INSTITUCIÓN:				
Ministerio de Educación y Cultura - MEC				
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP				
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO				
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL				
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS				
N°: 18				
POLÍTICA DEL MEC EN MATERIA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional, Capítulo VII "De la Educación y la Cultura". Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública". Decreto N° 3857/15 "Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública" Índice de Gestión de Personas de la SFP Reglamento de Movilidad del MEC, Resolución N° 21729/14 Resolución N° 11607/14 Resolución N° 13777/11 Resolución N° 28481/11 Resolución N° 97/15 Resolución N° 19208/2015 "Por la cual se aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados". Resolución N° 0524/2015 de la SFP "Por la cual se aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionados del MEC". Resolución N° 328/2013 SFP "Por la cual se aprueba el Instructivo General de Evaluación del Desempeño e Identificación del Potencial para funcionarios públicos permanentes y personal contratado de los OEE"	Se cuenta con un plan y una estructura ya constituida para llevar adelante las acciones enmarcadas dentro de la política de la Dirección General de Gestión del Talento Humano.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contar con personas competentes y comprometidas con una gestión eficiente y de calidad. 2. Potenciar las competencias de las personas a fin de facilitar la oferta de formación en servicio. 3. Desarrollar competencias éticas en base a principios y valores que rigen en la gestión pública, conforme al marco legal vigente. 4. Velar por el bienestar integral del Talento Humano del MEC. 5. Implementar sistemas de gestión que garanticen la calidad y la transparencia con sistemas de información y comunicación eficientes. 6. Promover un adecuado clima institucional que favorezca la gestión de calidad. 	Planificar, ejecutar, evaluar y proponer planes de mejoras a partir de los objetivos de la Gestión del Talento Humano Institucional.	La política del MEC en materia de desarrollo del Talento Humano apunta a: la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, monitoreo y bienestar social y laboral de las personas para un mejoramiento continuo de los procesos que posibilite una mayor eficacia institucional.
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				

Secretaría General
Estrella N° 443 casi Alberdi - Edificio Estrella 3° piso
Tel: (595 21) 447-989/442-055
Asunción - Paraguay

secretariamecpy@gmail.com



MEC Digital



@MECpy

www.mec.gov.py



Poder Ejecutivo

Ministerio de Educación y Cultura

Anexo de la Resolución N° 29563

- 4 -

POLÍTICA DE ADMISIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTITUCIÓN:

Ministerio de Educación y Cultura - MEC

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

N°: 18

POLÍTICA DE ADMISIÓN DE PERSONAS

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
<p>Constitución Nacional, Parte I, Título II, Capítulo VIII Del Trabajo, Sección II De la Función Pública. Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública". En los artículos que correspondan. Decreto N° 1212/14 "Implementación del portal único "Paraguay Concursa" y funcionamiento del SIKCA. Decreto N° 3857/15 "Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública", Resolución N° 1739/15 "Por la cual se reglamenta el procedimiento para cubrir los cargos de creación, vacantes y desiertos con educadores del Banco de Datos de Docentes Elegibles", Resolución N° 19201/15 "Por la cual se amplía el anexo de la Resolución 1739/15"</p>	<p>Se cuenta con procedimientos bien establecidos para la selección de cuadros docentes; así como, reglamentaciones para la selección de personas que cumplan tareas administrativas. En proceso de diseño el manual de selección para cargos gerenciales.</p>	<p>1. Incorporar y promocionar a personas conforme a la función administrativa y docente, según las necesidades y requerimientos de la entidad, enmarcadas en las normativas vigentes. 2. Disponer de un Sistema de Selección del Personal (SSP) efectivo, objetivo y transparente, basado en competencias laborales, conocimientos, habilidades, valores y actitudes, teniendo en cuenta los requisitos de competencias según niveles jerárquicos y funciones. 3. Suscribir acuerdos sobre la gestión entre las personas y la organización en el que se definan compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Institución; y 4. Concretar compromisos laborales por resultados a ser obtenidos con indicadores y medios de verificación de los logros.</p>	<p>1. Desarrollar un Sistema de Selección claro y transparente que asegure la incorporación de personas competentes y comprometidas para una gestión eficiente y de calidad. 2. Aplicar los procesos de selección de personas conforme a las necesidades y requerimientos de la organización.</p>	<p>El MEC incorpora y promociona a personas de acuerdo a su función administrativa y docente a través de un Sistema de Selección acorde a las necesidades y requerimientos, basados en competencias laborales y al perfil de los cargos convocados por la Organización de manera inclusiva, participativa y con una amplia política de difusión.</p>
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				





Poder Ejecutivo

Ministerio de Educación y Cultura

Anexo de la Resolución N° 29563

- 5 -

INSTITUCIÓN:				
Ministerio de Educación y Cultura - MEC				
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP				
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO				
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL				
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS				
N°: 18				
POLÍTICA DE APLICACIÓN DE PERSONAS				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional, Capítulo VII "De la Educación y la Cultura". Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública". En los artículos que correspondan. Decreto N° 3857/15 "Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública"	Se cuenta con perfiles para cargos docentes y en proceso de elaboración perfiles para cargos administrativos. Se cuenta con un manual en proceso de validación de la carrera profesional del educador.	1. Incorporar en la política de la organización procedimientos que faciliten la integración de las nuevas personas dentro del MEC. 2. Disponer de un Sistema de cargos y puestos acordes a las nuevas tendencias y necesidades de la institución. 3. Disponer de un sistema de ascenso en la carrera administrativa y un procedimiento para cubrir los cargos gerenciales vinculados con la evaluación del desempeño. 4. Implementar el plan de evaluación del desempeño dentro de la organización. 5. Vincular la evaluación del desempeño con planes de carreras a corto, mediano y largo plazo.	1. Desarrollar planes de integración de las nuevas personas que se insertan en la organización a través de procesos de inducción y reintegración; 2. Elaborar diseño de cargos que respondan a las necesidades institucionales. 3. Identificar requerimientos para los puestos a ser cubiertos, así como la escala o categorías según niveles de responsabilidad. 4. Elaboración de perfiles para los cargos, así como las competencias necesarias establecidas según el manual de funciones. 5. Implementar el plan de evaluación del desempeño para las personas y la vinculación de estos resultados a un plan de carrera.	El MEC como organización desarrolla sistemas y procedimientos que posibilitan la adecuada inserción de las personas; el diseño de los cargos según las exigencias y requerimientos de los puestos, la evaluación del desempeño de las personas conforme a las normativas que regulan los procedimientos y la vinculación de estos resultados a un plan de carrera.
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				





Poder Ejecutivo

Ministerio de Educación y Cultura

Anexo de la Resolución N° 29563

- 6 -

INSTITUCIÓN:				
Ministerio de Educación y Cultura - MEC				
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP				
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO				
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL				
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS				
N°: 18				
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN DE PERSONAS				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional, Capítulo VII "De la Educación y la Cultura". Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública". En los artículos que correspondan.	Adopción de un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para todas las personas miembros de la Organización que satisfagan los estándares establecidos para los fines propuestos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar sistemas de remuneración acordes a los puestos y a la responsabilidad de las funciones. 2. Desarrollar planes de compensación para las personas que integran la organización. 3. Establecer dimensiones y criterios relacionados a la eficiencia; responsabilidad y compromiso con la organización. 4. Actualizar y ajustar periódicamente las dimensiones y los criterios de medición como parámetros de equidad para las compensaciones. 5. Establecer un sistema de incentivos no pecuniarios, atractivo para las personas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emplear sistema de remuneración acorde al puesto, a la eficiencia, a la responsabilidad y a la productividad en la tarea. 2. Utilizar esquemas de compensaciones, en base a las normativas vigentes para las personas miembros de la organización. 3. Aplicar estándares de medición competitivos que consideren las condiciones laborales del sistema y las variables de incentivos compensatorios, vinculados al desempeño individual y colectivo, según niveles de responsabilidad. 4. Elaborar e implementar planes de incentivos y distinción para servidores públicos. 	El MEC implementa procesos relacionados a las remuneraciones, compensaciones y beneficios, acordes a las normativas vigentes, para las personas que integran la organización, mediante el desarrollo de sistemas de medición de estándares competitivos y equitativos, en base a las necesidades institucionales.
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				





Poder Ejecutivo

Ministerio de Educación y Cultura

Anexo de la Resolución N° 29563

- 7 -

INSTITUCIÓN:				
Ministerio de Educación y Cultura - MEC				
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO				
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS N°: 18				
POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional, Capítulo VII "De la Educación y la Cultura". Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública". En los artículos que correspondan.	La institución adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación conforme al diagnóstico de necesidades, se visualizan planes de formación continua en servicio a corto, mediano y largo plazo que permitan el empoderamiento de los Talentos Humanos, a través del desarrollo personal y profesional.	1. Potenciar las habilidades y las competencias de las personas que integran la organización, facilitando permanentemente la oferta de formación en servicio. 2. Formar cuadros administrativos y docentes según perfiles requeridos por la organización. 3. Lograr políticas de competencias personales/laborales con los principios de la organización. 4. Desarrollar competencias éticas para instalar principios y valores en la gestión organizacional.	1. Identificar necesidades de formación y capacitación laboral; 2. Disponer de ofertas de formación, capacitación y actualización para el talento humano; mediante cursos, seminarios o talleres que permitan cubrir las áreas de mayor necesidad institucional. 3. Implementar el Plan de Ética Pública, a fin de lograr la incorporación de valores y principios en la práctica cotidiana. 4. Promocionar y conceder becas de grado, posgrado y ofertas de formación continua. 5. Gestionar y articular acuerdos y convenios de formación continua con instituciones públicas y privadas. 6. Gestionar Recursos Humanos y Financieros para la implementación de los programas de desarrollo.	El MEC asegura el empoderamiento del Talento Humano, a través de programas de desarrollo y actualización permanente de sus cuadros administrativos y docentes a fin de lograr competencias personales y profesionales según las necesidades detectadas.
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				





Poder Ejecutivo

Ministerio de Educación y Cultura

Anexo de la Resolución N° 29563

- 8 -

INSTITUCIÓN:				
Ministerio de Educación y Cultura - MEC				
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO				
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS N°: 18				
POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL/LABORAL				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional, Capítulo VII "De la Educación y la Cultura". Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública".	Existe un plan de bienestar del personal impulsado por la Dirección General de Gestión del Talento Humano, además se cuenta con un código de ética y de buen gobierno aprobado y en proceso de consolidación. Existe una instancia especializada en la vinculación con las organizaciones sindicales dentro del MEC.	1. Velar por el bienestar integral del Talento Humano de la organización. 2. Crear los mecanismos y las condiciones para obtener un clima socio laboral positivo acorde a los fines de la organización. 3. Proporcionar programas tendientes al mejoramiento de la salud y el bienestar integral de las personas dentro de la organización. 4. Promover la disciplina personal y profesional de las personas que conforman la organización conforme a las disposiciones vigentes y a las políticas de ética y de buen gobierno.	1. Identificar necesidades laborales básicas de las personas que integran la organización. 2. Desarrollar programas de mejoramiento de la calidad de vida. 3. Prever la salud mental y física de las personas. 4. Prever las enfermedades profesionales dentro de la organización. 5. Facilitar programas de bienestar laboral, social, recreativa y del retiro o desvinculación de las personas dentro de la organización. 6. Articular planes de integración entre organizaciones gremiales, sindicales y el MEC. 7. Elaborar planes y programas de aseguramiento del bienestar personal, seguridad, clima e higiene laboral. 8. Aplicar instrumentos de medición del clima socio laboral y seguridad laboral.	El MEC diseña, ajusta e implementa programas de bienestar laboral y social que apuntan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su entorno familiar, a través del cumplimiento de las normas laborales vigentes, reglamentos internos, normas de convivencias, códigos de ética y buen gobierno y promueve acciones que favorezcan el desarrollo personal del talento humano institucional, fomentando la organización de sus funcionarios y el relacionamiento de los mismos con la institución.
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				





Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Cultura
Anexo de la Resolución N° 29563

- 9 -

INSTITUCIÓN:				
Ministerio de Educación y Cultura - MEC				
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP				
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO				
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL				
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS				
N°: 18				
POLÍTICA DE MONITOREO DE PERSONAS				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
<p>Constitución Nacional, Capítulo VII "De la Educación y la Cultura". Ley No. 1264/98 "General de Educación". Ley No. 1725/01 "Del Estatuto del Educador". Ley No. 1626/00 "De la Función Pública". En los artículos que correspondan. Resolución N° 21729/2014 "Reglamento de Movilidad del Personal Administrativo y del Educador Profesional"</p>	<p>La institución tiene implementado sistemas informáticos de gestión de los talentos humanos, recursos financieros, y de certificación académica de los alumnos de las instituciones educativas públicas y privadas, en proceso de fortalecimiento.</p>	<p>1. Optimizar los registros de asistencia, movilidad y retiro de las personas a fin de lograr el mejor rendimiento dentro de su rol o función. 2. Mejorar la base de datos correspondiente al registro de las personas y los sistemas de gestión e información relacionados al mismo, así como el de habilitar el legajo digital correspondiente. 3. Garantizar y asegurar la provisión ininterrumpida y actualizada de las informaciones de las personas vinculadas a la organización para una eficiente gestión del capital humano en los niveles gerenciales. 4. Instalar tableros de control que permitan el monitoreo permanente de las personas y los procesos dentro de la organización.</p>	<p>1. Identificar la ubicación laboral de las personas dentro de la organización. 2. Clarificar las funciones que cumple dentro de la organización. 3. Implementar una base de datos de las personas con sistemas de gestión e información que apunten a la consolidación del legajo digital. 4. Implementar procesos de control de las personas que permitan garantizar la calidad de los servicios. 5. Identificar y aplicar las desvinculaciones de las personas dentro de la organización.</p>	<p>El MEC realiza el control y la supervisión de las personas implementando sistemas automatizados de gestión que apuntan al gobierno digital para el mayor beneficio de sus usuarios.</p>
Elaborado por:				
Fecha:				
Revisado por:				
Fecha:				
Aprobado por:				
Fecha:				

