



X.209261.BC

"SESQUICENTENARIO DE LA EPOPEYA NACIONAL: 1864-1870"



MEC
VISIÓN Y MISIÓN
Res. No 19215/2015



Poder Ejecutivo

Ministerio de Educación y Ciencias

Resolución N° 996

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

Asunción, 30 de diciembre de 2020

VISTO: El Memorándum DGG N° 2182/2020 de fecha 28 de diciembre de 2020, suscrito por el señor Américo Riquelme, Director General de Gabinete de este Ministerio, y;

CONSIDERANDO: Que, a través del mismo remite el Memorándum DGGDP N° 1579/2020 de fecha 23 de diciembre de 2020, presentado por el señor Jorge Martínez, Director General de Gestión y Desarrollo del Personal, mediante el cual adjunta el Proyecto de Resolución «*Por la cual se aprueban las políticas de gestión del talento humano del Ministerio de Educación y Ciencias*»;

Que, el Ministerio de Educación y Ciencias establece su compromiso 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, las políticas fundamentan la comprensión de lo que se espera de los funcionarios, de manera independiente al tipo de vínculo laboral, considerando los siguientes aspectos: planeación, selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social, monitoreo y desvinculación de los funcionarios;

Que, la Resolución N° 29563/2015 «*Por la cual se aprueban las políticas de talento humano del Ministerio de Educación y Cultura*», requiere ser actualizada conforme con las disposiciones contenidas en la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para instituciones públicas del Paraguay MECIP: 2015;

La Resolución N° 708 de fecha 15 de setiembre de 2020 «*Por la cual se adopta la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para instituciones públicas del Paraguay MECIP: 2015, en el Ministerio de Educación y Ciencias*»;

La Resolución N° 326 de fecha 17 de octubre de 2019, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo «*Por la cual se adopta 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*»;



[Handwritten signature]



X.209261.BC

“SESQUICENTENARIO DE LA EPOPEYA NACIONAL: 1864-1870”

MEC
VISIÓN Y MISIÓN
Res. No 19215/2015



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Ciencias
Resolución N° 996

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

-2-

Que, el Decreto N° 962, del 27 de noviembre de 2008 «Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127, del 30 de marzo de 2000 “Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99 ‘De Administración Financiera del Estado’ y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)»;

Que, la Resolución CGR N° 377/2016 «Por la cual se adopta la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015»;

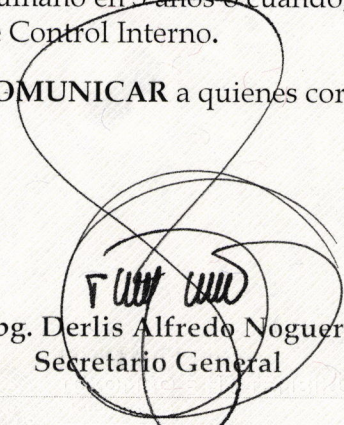
La Ley N° 5749/2017 «Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias», que en el artículo 3° «Competencia» indica: «El Ministerio de Educación y Ciencias es el órgano rector del sistema educativo y como tal, es responsable de establecer la política educativa nacional en concordancia con los planes de desarrollo nacional, conforme lo dispone la Constitución Nacional y la Ley N° 1264/98 “GENERAL DE EDUCACIÓN”».

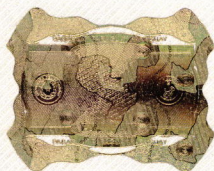
Por tanto, en ejercicio de sus atribuciones legales;

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS

RESUELVE:

- 1°.- **APROBAR** las Políticas de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Educación y Ciencias, conforme con el anexo que forma parte de la presente Resolución.
- 2°.- **ESTABLECER** la periodicidad de revisión de las Políticas de Gestión del Talento Humano en 5 años o cuando, por reformas en la organización, lo disponga el Comité de Control Interno.
- 3°.- **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido archivar.


Abg. Derlis Alfredo Noguera
Secretario General



MEC
VISIÓN Y MISIÓN
Res. No 19215/2015



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Ciencias
Anexo de la Resolución N° 996

-3-

Políticas de Gestión del Talento Humano Ministerio de Educación y Ciencias	Versión 4 Año 2020
---	-----------------------

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
POLÍTICA GENERAL	5
POLÍTICA DE PLANEACIÓN	5
VINCULACIÓN DEL SERVIDOR	6
POLÍTICA DE SELECCIÓN	6
POLÍTICA DE INDUCCIÓN	6
PERMANENCIA, DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL SERVIDOR	6
POLÍTICA DE REINDUCCIÓN	6
POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	6
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN	7
POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL	7
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	7
POLÍTICA DE MONITOREO	7
DESVINCULACIÓN/RETIRO	8
POLÍTICA DE RETIRO	8



MEC
VISIÓN Y MISIÓN
Res. No 19215/2015



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Ciencias
Anexo de la Resolución N° 996

-5-

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) define las políticas de gestión del talento humano, orientadas a brindar claridad respecto al compromiso institucional con el cumplimiento de las directrices establecidas en la Constitución y las leyes para la gestión de calidad de las personas que integran la institución.

La ejecución de las políticas de gestión del talento humano, contribuye a la disposición de servidores públicos administrativos y docentes competentes, con capacidades para generar los resultados esperados en el avance hacia el logro de la misión y los objetivos de la institución.

Las directrices, lineamientos y orientaciones que integran las políticas constituyen herramientas de gestión de incalculable valor para quienes ocupan cargos con responsabilidades de conducción, facilitan los procesos de comunicación y toma de decisiones, así como la aplicación de los principios y valores declarados en el código de ética y el código de buen gobierno institucionales. Constituyen un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rige las relaciones entre el MEC y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral con la entidad.

POLÍTICA GENERAL

El MEC se compromete a promover el desarrollo de competencias de sus servidores, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar el enfoque de derechos y deberes constitucionales, garantizando la economía, el buen trato, la imparcialidad, la transparencia, con eficacia y eficiencia en el proceso de la gestión de personas a lo largo de las fases de desarrollo profesional (selección, vinculación, desarrollo, permanencia y retiro), promoviendo la idoneidad y la integridad como valores fundamentales.

POLÍTICA DE PLANEACIÓN

Con el fin de garantizar la efectividad del proceso de gestión de personas, el MEC elabora anualmente el Plan de Dotación de Personas, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes, programas y proyectos en el corto, mediano y largo plazo, la estrategia organizativa, la naturaleza de los cargos de la institución, sus dependencias, actividades y los recursos financieros disponibles.





VINCULACIÓN DEL SERVIDOR

POLÍTICA DE SELECCIÓN

Con el fin de contribuir al cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos el MEC incorpora y promociona a las personas más competentes para cumplir funciones administrativas y/o docentes, a través de la implementación de sistemas de selección acordes a las necesidades y requerimientos institucionales, basados en competencias laborales y perfiles de los cargos, de manera inclusiva, participativa y con amplia difusión, en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.

POLÍTICA DE INDUCCIÓN

Con el fin de contribuir a la integración plena del nuevo servidor público a la misión del MEC, a la cultura organizacional, al Plan Estratégico Institucional, a las funciones propias del puesto de trabajo, la entidad implementa un proceso integral y sistémico, oportuno y eficaz de inducción que promueve el ejercicio de: deberes, derechos y obligaciones por parte de los servidores públicos de la Institución, así como la comprensión de la contribución de su servicio al cumplimiento de la misión, la visión, los objetivos y los valores institucionales.

PERMANENCIA, DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL SERVIDOR

POLÍTICA DE REINDUCCIÓN

El MEC reorienta la integración de los servidores públicos afectados en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo, en el cargo, o de otra índole en la institución; a través de un proceso integral y sistémico, oportuno y eficaz de reinducción que facilite el cumplimiento de sus nuevas funciones y/o su mejor adaptación y contribución al logro de los objetivos de los cambios generados en la institución.

POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el fin de contar con servidores públicos competentes, comprometidos, que contribuyan al logro de la misión y los objetivos institucionales, brindando un servicio de excelencia, con calidad y calidez, el MEC desarrolla un proceso de formación y capacitación pertinente, oportuno, continuo, integral, sistémico y participativo, orientado a desarrollar las competencias necesarias para el desempeño en un determinado puesto, como medio para la instalación de capacidades, a través de acciones definidas en planes anuales de capacitación, diseñados a partir del diagnóstico de las necesidades institucionales y cuya eficacia es evaluada periódicamente.





POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

Con el fin de promover una justa y equitativa retribución y reconocimiento a la labor de sus servidores públicos, el MEC aplica compensaciones monetarias, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria; y no monetarias, de forma igualitaria y conforme a los cargos, responsabilidades, funciones, competencias, méritos y los resultados logrados en el desempeño individual y colectivo.

POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL

El MEC contribuye al bienestar integral de sus servidores y de sus familias, mediante el otorgamiento de beneficios conforme a la disponibilidad presupuestaria, la cobertura del seguro médico, el respeto a lo establecido en los acuerdos y convenios colectivos, la gestión de la seguridad e higiene de los entornos laborales, la implementación de programas deportivos, recreativos, culturales y de promoción de la salud; la ejecución y evaluación de acciones que favorezcan la instalación de la cultura del buen trato y el desarrollo personal, con el fin de contribuir a generar y mantener un clima organizacional y laboral que propicie la productividad y la calidad en el servicio.

POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos que integran la entidad y su reconocimiento, el MEC aplica un proceso de evaluación del desempeño periódico, objetivo, justo, equitativo y transparente, que posibilita el diseño e implementación de planes de mejora, que permiten estimar el compromiso y las capacidades de los servidores de la Institución, el grado de cumplimiento de las metas, los niveles de logros alcanzados en forma individual y colectiva, a partir de los objetivos fijados y planes operativos acordados y aprobados.

POLÍTICA DE MONITOREO

Con el fin de dar cumplimiento a su misión y objetivos institucionales, el MEC realiza de manera continua y sistémica el control y la supervisión de las personas así como los procesos de gestión aplicados a las mismas, para guiar la toma de decisiones y asegurar la concesión de sus objetivos, mediante la sistematización de procesos orientados a la descongestión operativa, aplicada con criterio gradual y progresivo, en concordancia con el gobierno digital y para el mayor beneficio de sus usuarios.



MEC
VISIÓN Y MISIÓN
Res. No 19215/2015



Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación y Ciencias
Anexo de la Resolución N° 996

-8-

DESVINCULACIÓN/ RETIRO

POLÍTICA DE RETIRO

Con el propósito de dar respuesta a situaciones generadas por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos, el MEC planifica, aplica y evalúa los resultados obtenidos de los procedimientos establecidos para el retiro. Otorga un reconocimiento al aporte realizado a la entidad por sus servidores durante sus años de servicio activo, facilita su tránsito hacia una nueva etapa de la vida, mediante el acompañamiento durante el transcurso del proceso de jubilación o retiro voluntario, para lo cual provee información clara, oportuna y transparente sobre la normativa vigente y brinda asesoramiento referente a la gestión de trámites, requerido por los servidores de la Institución. Igualmente, promueve actividades que permitan facilitar la adaptación e inserción exitosa a otro periodo en su evolución personal y profesional.

