



RESOLUCIÓN N° 1.333

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Y COMUNICACIONES

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES - VERSIÓN 2.

Asunción, 6 de julio de 2021

VISTO: El Memorándum DRH N° 48 de fecha 27 de mayo de 2021, presentado por la Dirección de Recursos Humanos, por el cual solicita la actualización de las Políticas de Talento Humano, según Normas de Requisitos Mínimo MECIP 2015, y;

CONSIDERANDO: Que, la Carta Orgánica del Ministerio, aprobada por Ley N° 167/93, dispone en su artículo 4° que: "El Ministro de Obras Públicas y Comunicaciones es la autoridad máxima designada por el Poder Ejecutivo para administrar y desarrollar las actividades del Ministerio. Como Jefe Superior de la Cartera, es de su competencia y responsabilidad el despacho de los negocios del Ministerio por la Constitución Nacional, la presente Estructura y Funciones Orgánicas o disposiciones legales pertinentes".

Que, por Decreto N° 962/2008, «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)»», se aprueba y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las entidades públicas del Paraguay (MECIP).

Que, por Resolución N° 922/2008, "Por la 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 este Ministerio", se establece la implementación del MECIP en el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.

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 las instituciones públicas del Paraguay - MECIP:2015» insta a las instituciones sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República a adoptar la Norma de Requisitos Mínimos para un sistema de control interno MECIP:2015.

Que, la Resolución AGPE N° 326/2019 «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» de la Auditoría General del Poder Ejecutivo establece en su artículo 2° que los organismos y entidades dependientes del Poder Ejecutivo adopten la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control



RESOLUCIÓN N° 1.333

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
Y COMUNICACIONES

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES - VERSIÓN 2.

Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP:2015.

Que, por Resolución N° 3430/2019 fue aprobada la actualización de las Políticas de Talento Humano de este Ministerio, y en ella fue establecido un sistema de revisión periódica de dichas políticas a fin de mantenerlas actualizadas de acuerdo a los cambios que se presentan en la Institución y en el entorno.

Que, resulta procedente actualizar la Resolución MOPC 3430/19, "Por la cual se aprueban las políticas de Talento Humano del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones".

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos, se ha expedido en los términos del Dictamen DAJ N° 1262/2021, en el cual no se opone reparos para la continuidad de los trámites correspondientes para la emisión de la Resolución.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales;

EL MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES

RESUELVE:

- Artículo 1°.-** Aprobar la actualización de las Políticas de Talento Humano del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones - VERSIÓN 2, cuyo documento forma parte como anexo de la presente Resolución.
- Artículo 2°.-** Disponer que la Dirección de Recursos Humanos, a través de sus unidades operativas, ajuste los procedimientos y la implementación efectiva de las políticas aprobadas en coordinación con todas las dependencias de esta Cartera de Estado.
- Artículo 3°.-** Dejar sin efecto la Resolución N° 3430/19 y otras disposiciones contrarias a la presente Resolución.
- Artículo 4°.-** Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.


ARNOLDO WIENS DURKSEN
Ministro
A016554

A1W7/auu

M.O.P.C.



POR EL CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES - VERSIÓN 2.

ANEXO - RESOLUCIÓN N°

POLÍTICA GENERAL

El Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) establece su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios de la Institución a través de la determinación de estrategias y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación de desempeño, compensación, bienestar social y retiro/desvinculación de los funcionarios.


En tal sentido, el área especializada y responsable inmediata será la Dirección de Recursos Humanos, la que, en coherencia con la Ética de la Institución, diseñará e implementará las acciones de apoyo necesarias para la incorporación, la permanencia y el retiro de personas en la función pública. Este documento fue ajustado a la Norma de Requisitos Mínimos MECIP:2015, incorporando los siguientes valores éticos:

- Igualdad, garantizando que toda persona que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.
- Imparcialidad, otorgando el mismo trato a toda persona en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- Economía, usando racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.
- Eficiencia y Eficacia, seleccionando y conservando a las personas, cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera recta e intachable.
- Transparencia, comunicando abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

Objetivos de la Política del Talento Humano

- Definir la necesidad de talento humano suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, y establecer la estrategia para satisfacer la misma.
- Garantizar la incorporación a la institución de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desempeño adecuado de las tareas requeridas.
- Garantizar un proceso favorable de integración y vinculación a la cultura y de adecuación de la persona a los requerimientos iniciales de desempeño en el puesto y en la institución.
- Reorientar y reforzar la integración de todos sus servidores públicos, en especial a los afectados por cambios en su puesto de trabajo en la entidad o en la estructura general del Estado; y adecuar el desempeño de los mismos a los requerimientos de desempeño en el puesto y en la institución.
- Estimular el crecimiento profesional de las personas y potenciar actitudes, habilidades, competencias y conductas en los servidores públicos para cumplir de manera eficiente y eficaz su papel al interior de la entidad.


Abg. Mirna Orrego Milians
Directora
Dirección de Recursos Humanos - MOPC


Sr. Antonio Ricardo Martínez
Jefe de Informes
to. Administración de Personal



POR EL CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES - VERSIÓN 2.

- Promover una justa y equitativa remuneración de su talento humano.
- Promover un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, que sea justo y equitativo en el tratamiento del talento humano y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas.
- Promover el desarrollo integral de las personas a fin de contar con servidores públicos comprometidos con su labor y con el país.
- Mejorar continuamente la contribución del servidor público al logro de los objetivos organizacionales.
- Reconocer y valorar el aporte del servidor público a la institución y a la sociedad y acompañar al mismo en la planeación de su siguiente etapa de vida laboral o personal.

POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO DE PERSONAS

Con el fin de definir la necesidad de talento humano suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, y establecer la estrategia para satisfacer la misma, el MOPC planeará anualmente la gestión y el desarrollo de las personas a partir de una evaluación del PEI, los objetivos y las necesidades institucionales.

EN LA FASE DE VINCULACIÓN

Política de Selección

Con el fin de garantizar la incorporación a la institución de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desempeño adecuado de las tareas, el MOPC desarrollará procesos de selección organizados, transparentes, con criterios técnicos y enfocados en el mérito, la capacidad y las competencias, acorde con las disposiciones legales vigentes y la planificación institucional.

Política de Inducción

Con el fin de garantizar un proceso favorable de integración y vinculación a la cultura y de adecuación de la persona a los requerimientos iniciales de desempeño en el puesto y en la institución, el MOPC implementará un programa de inducción que contemple como mínimo: la acogida de la persona en su equipo de trabajo, la transmisión de las pautas de conducta y comportamientos de la institución, aspectos administrativos de su vinculación y la orientación en cuanto a sus funciones y tareas.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

Política de Reinducción

Con el fin de reorientar y reforzar la integración de todos sus servidores públicos, en especial a los afectados por cambios en su puesto de trabajo en la entidad o en la estructura general del Estado; y adecuar el desempeño de los mismos a los requerimientos de desempeño en el puesto y en la institución, el MOPC implementará un proceso de reinducción que asegure la transferencia de conocimientos y el compromiso con las políticas, planes y objetivos superiores de la institución.

Política de Capacitación y Formación

Con el fin de estimular el crecimiento profesional de las personas y potenciar actitudes, habilidades, competencias y conductas en los servidores públicos para cumplir de manera eficiente y eficaz su papel al interior de la entidad, el MOPC diagnosticará las necesidades de capacitación, y planificará, ejecutará y evaluará las acciones de capacitación en base a una reglamentación y con orientación a todos los servidores de la institución sin discriminación alguna.

Dr. Antonio Ricardo Martínez
Jefe de
to. Administrativo de Perso.

Abg. María Orrego Milijans
Directora
Dirección de Recursos Humanos - MOPC

06 Cum 101



POR EL CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES - VERSIÓN 2.

Política de la Compensación

Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración de su talento humano, el MOPC desarrollará un sistema de compensación que responda a un proceso de diseño lógico vinculado a los objetivos de la Institución y que permita estimular el rendimiento individual y/o de grupo.

Política de Disciplina y Movilidad

Con el fin de promover un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, que sea justo y equitativo en el tratamiento del talento humano y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas, el MOPC desarrollará los mecanismos adecuados y comprobables en materia de disciplina, movilidad y desvinculación del talento humano.

Política de Bienestar Social

Con el fin de promover el desarrollo integral de las personas y a fin de contar con servidores públicos comprometidos con su labor y con el país, el MOPC implementará programas de gestión del clima organizacional, de comunicación interna, de salud, bienestar y seguridad laboral, y programas adicionales que redunden en el bienestar y la seguridad del servidor público.

Política de Evaluación del Desempeño

Con el fin de mejorar continuamente la contribución del servidor público al logro de los objetivos organizacionales, el MOPC implementará un proceso cíclico de Gestión del desempeño, el cual comprenderá la planificación del desempeño, el seguimiento del mismo, la evaluación justa, equitativa, transparente y oportuna del desempeño de los servidores públicos, y el establecimiento de planes de mejora.

EN LA FASE DE DESVINCULACIÓN

Política de Retiro

Con el fin de reconocer y valorar el aporte del servidor público a la institución y a la sociedad y acompañar al mismo en la planeación de su siguiente etapa de vida laboral o personal, el MOPC implementará planes de retiro dirigidos a acompañar a los servidores que por el régimen jubilatorio o retiro voluntario se retiren de la entidad, y a apoyarlos en el desarrollo de nuevas capacidades y/o emprendimientos.

VIGENCIA

La Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, tendrá una vigencia de dos (02) años a partir de su aprobación mediante acto administrativo.

COMUNICACIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, se encargará de socializar y sensibilizar en el conocimiento del contenido y alcance de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones. Para el efecto, la Dirección de Comunicación, brindará apoyo en la provisión de materiales de tipo impreso y/o digital, que permitan la amplia difusión de la información al plantel de funcionarios de esta cartera de Estado.

J.P. Antonio Ricardo Mariani
Jefe Instituto
pto. Administrativo de Personal

Abg. Mirna Orrego Mitjans
Directora
Dirección de Recursos Humanos - MOPC