



MINISTERIO DE INDUSTRIA
Y COMERCIO

Resolución N° 1607.

**POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN 3 DEL
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.**

Asunción, 30 de diciembre de 2019

VISTO: El Memorandum N° 73 de fecha 23 de diciembre de 2019, de la Coordinación General del MECIP, a través de la cual solicita la aprobación de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Versión 3, conforme a lo sugerido en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP:2015.

CONSIDERANDO: Que las responsabilidades de la Ministra de Industria y Comercio en la formulación y ejecución de la política confiada a la institución, conforme al artículo 1° inciso “B” del Decreto N° 2348 “Por el cual se reglamenta la carta orgánica del Ministerio de Industria y Comercio”- Ley N° 904/63, y se deroga el Decreto N° 902/73.

Que, el Decreto N° 962/08, Capítulo II – Modelo Estándar de Control Interno, “Apruébese y Adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP) definido en el Anexo que forma parte del mencionado Decreto”.

Que, la Resolución CGR N° 425/08, 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 del Contraloría General de la República”.

Que, la Resolución CGR N° 377/16, 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”, en su anexo señala: “...El objetivo de esta norma es definir “que” es lo que se debe hacer para asegurar un adecuado nivel de control interno, dejando en manos de instituciones la responsabilidad de decidir “como” esos requisitos serán alcanzados...”.

Que, el Ministerio de Industria y Comercio viene trabajando en la implementación del modelo y en el desarrollo de una cultura de autocontrol, por la cual es necesario contar con una “Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano –Versión 3” conforme a los lineamientos vigentes y a los efectos de proporcionar un punto de referencia para dirigir la organización hacia el logro de la misión y sus objetivos institucionales.


Carolina Rodríguez Zarza
Ministerio de Industria y Comercio



1

ES COPIA DEL ORIGINAL

Abog. Miguel Ángel Salcedo
Secretaría General



MINISTERIO DE INDUSTRIA
Y COMERCIO

Resolución N° 1607-

**POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN 3 DEL
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.**

-2-

Que, las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Versión 3, fue puesta a consideración de la Máxima Autoridad Institucional y del Comité de Control Interno, siendo aprobada a través del Acta CCI N° 13/2019.

Que, por Dictamen Jurídico N° 847 de fecha 23 de diciembre de 2019, la Dirección General de Asuntos Legales, se ha expedido favorablemente sobre lo solicitado.

Que, el carácter de Jefa Superior del Ministerio de Industria y Comercio faculta a la misma a adoptar las providencias administrativas orientadas al mejor cumplimiento de los fines institucionales.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales

LA MINISTRA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

RESUELVE:

- Artículo 1°.** Aprobar las “Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, Versión 3” de este Ministerio, conforme al anexo que forma parte de la presente Resolución.
- Artículo 2°.** Disponer la aplicación de la política aprobada en el Artículo 1° de la presente Resolución, en todas las dependencias del Ministerio de Industria y Comercio.
- Artículo 3°.** Establecer que el Comité de Control Interno, deberá revisar por lo menos una vez al año las “Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, para asegurar su conveniencia y adecuación continua.
- Artículo 4°.** Comunicar a quienes corresponda y cumplida archivar.

LIZ ROSANNA CRAMER CAMPOS
Ministra


LRCC/MAS/mm

ES COPIA DEL ORIGINAL

Abog. Wilson Rogelio Calcedo
Secretary General

Vfo Bo

Carolina Rodríguez Zarza
Ministerio de Industria y Comercio

 <p>TETÄ MBA'E'ÄPOPY HA NEMU Mba'evekuha Mba'evekuha INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN 3 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 60/1719</p>
--	--	---

POLITICAS DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO

La formulación de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, hace parte del elemento de control del sistema administrativo y de desarrollo de personas, los cuales están inmersos en el Manual de Aplicación del índice de Gestión de Personas de la Función Pública (IGP), principal herramienta del Estado paraguayo, para una adecuada gestión de personas, y este elemento unido al Código Institucional de Ética, fortalece la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades internas y externas de nuestra institución, sus funcionarios, usuarios y demás partes interesadas; nos prepara para enfrentarnos a un entorno cambiante, complejo; facilita a los funcionarios la comprensión de los fines organizacionales y por tanto; hacerlos más competentes para cumplir sus propósitos.


Las Políticas de gestión y desarrollo del talento humano apuntan a la generación de un ambiente propicio, libres de violencia y discriminación, que permita estimular en los funcionarios sus aptitudes y actitudes acordes con los objetivos institucionales. Así mismo permitirá establecer los lineamientos a tener en cuenta en los procesos de gestión y desarrollo de las personas en la Institución, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el área de Talento Humano.

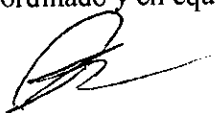
El Ministerio de Industria y Comercio desarrollará un proceso de gestión y desarrollo de personas basado en la justicia y la equidad, que permita vincular a servidores públicos capaces, idóneos y comprometidos con los objetivos de la institución, de acuerdo a lo que establece su Carta Orgánica.

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

El desarrollo de personas cumple con los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad y trabajo mancomunado, al contar con funcionarios capaces de asumir acciones y actividades que logren los propósitos institucionales, para ello es fundamental tener presente el mérito, la competencia y la capacitación requerida para los cargos en el momento de seleccionar, nombrar y promover a dichos funcionarios.


La gestión humana integral es en la institución, un sistema de aprendizaje con desarrollo tecnológico, político y cultural, que permite dirigir y potencializar las competencias de las personas a través del trabajo coordinado y en equipo.


Carolina Rodríguez Zorza
Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA DEL ORIGINAL

 abog. Miguel Ángel Galeano
 Secretario General

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA REMU Máandú Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
---	---	--

OBJETIVOS

- Contar con funcionarios competentes en el ejercicio de las funciones propias dentro del Ministerio de Industria y Comercio, mediante la definición de políticas y procedimientos de selección y desarrollo del personal.
- Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los objetivos institucionales.
- Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.
- Asegurar que los procesos y procedimientos involucrados tengan en cuenta en su desarrollo la igualdad, imparcialidad, economía en el uso de los recursos, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.
- Resolver los conflictos personales o institucionales que pueden afectar el logro de los objetivos.
- Promover una conducta laboral basada en los principios y valores éticos de la Institución.
- Disponer que las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas y justas.

PLANEACIÓN

▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio incorpora dentro de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano la planeación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo, considerando el plan operativo institucional y el presupuesto anual aprobado, el plan estratégico institucional, los programas y proyectos a ser desarrollados en las áreas estratégicas, misionales, de apoyo y control, dependientes del Ministerio de Industria y Comercio.

▪ Responsabilidad de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.


Si bien la definición de políticas y prácticas de desarrollo de personas están a cargo del nivel directivo de la institución, todos los funcionarios son responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación. Sin embargo, el mantenimiento de la coherencia interna entre sus objetivos está a cargo de las dependencias o áreas encargadas de la administrar los procesos que forman parte de estas políticas.


Vto Bo

Carolina Rodríguez Zorza
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


 Abog. Miguel Ángel Galindo
 Secretario General

 <p>TETÄ MBA'E'ÄPOPY HA REMU Mba'e'äpo INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
--	---	--

■ Fase de Ingreso – Selección

El Ministerio de Industria y Comercio desarrollará procesos de selecciones a través de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, ajustadas a disposiciones legales y reglamentarias vigentes, que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, de manera a incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución.

Etapa Previa

- Diagnóstico de necesidades de dotación (proyección cronología de procesos de concurso para el periodo determinado al efecto, según vacancias disponibles y conforme al Presupuesto aprobado y las necesidades detectadas por la institución.
- Identificación de vacancias del puesto de trabajo y la previsión de la categoría o remuneración respectiva.
- Ajustar y seleccionar perfil, matriz y bases y condiciones del Banco de Perfiles registrados en el Portal Paraguay Concurza, para su remisión a la Secretaría de la Función Pública.
- Remitir a la Secretaría de la Función Pública, para los ajustes necesarios y la correspondiente aprobación de las nuevas bases y condiciones y su posterior homologación de Perfiles de Cargos y Matrices de Evaluación.
- Tener en cuenta el Decreto N° 3.857/2015 por el cual se aprueba el Reglamento.
- General de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública.
- Realizar las gestiones pertinentes para la autorización de la utilización de las vacancias (permanentes y temporales) ante los órganos competentes.
- Solicitud de Resolución Ministerial por la cual se autorice la realización del Concurso y se conforme Comisión de Selección.
- Publicación del Concurso en los medios masivos de comunicación (Página Web Institucional y Portal Paraguay Concurza) y recepción de postulaciones por el tiempo establecido en la legislación vigente.


Preselección

Es efectuada conforme al marco legal vigente, y se basa en la preselección del curriculum vitae de los candidatos. En esta primera etapa deben descartarse a los candidatos cuya formación y experiencia profesional esté subcalificada o sobrecalificada para el puesto de trabajo.

Vto Bo

 Carolina Rodríguez Zarza
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA DEL ORIGINAL

 Miguel Ángel Salcedo
 Secretario General

 <p>TETÁ MBA'EIAPOPY HA NEMU MBA'IAK INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
--	---	--

- Recepción de Postulaciones por el periodo establecido en la legislación vigente.
- Evaluación Documental de las postulaciones recibidas, conforme a los parámetros establecidos en las matrices de evaluación (Comisión de Selección- Equipo de Apoyo).
- Publicación de la Lista de Admitidos y no Admitidos con sus respectivas observaciones en el Portal Paraguay Concurra y en la página web institucional.

Responsable de la actividad: Dirección de Talento Humano, Comisión de Selección conformada para el efecto.

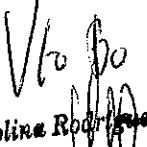
Proceso de Selección

- Reunión Informativa con los candidatos de la lista larga de admitidos, con el propósito de dar a conocer el proceso del concurso y aclarar dudas.
- Evaluaciones/pruebas.
- Los candidatos que han superado la etapa de preselección son convocados para realizar una serie de evaluaciones. Los principales tipos de prueba llevados a cabo se respaldan en las normas en vigor y generalmente son: test psicotécnicos con los cuales se podría determinar las aptitudes y la personalidad del candidato, pruebas profesionales relacionadas con el puesto en cuestión, pruebas de conocimiento sobre temarios preestablecidos, etc. Las evaluaciones pueden ser realizadas internamente y/o mediante consultoras con experiencia en procesos de evaluación para selección de personas.
- Evaluación curricular, la información académica y laboral de los postulantes.
- Aplicación de pruebas (escritas u orales) de aptitudes o competencias.
- Pruebas psicométricas de exploración de personalidad.
- Entrevistas.
-

Los candidatos que han superado las evaluaciones anteriores pasan por entrevistas para conocerlos de forma individual.

Los candidatos normalmente participan en entrevistas con el representante de la Dirección de Talento Humano, las Direcciones Generales o Direcciones donde existen cargos vacantes y la Máxima Autoridad del Ministerio de Industria y Comercio, conforme a normas en vigencia.

Responsable de la actividad: Dirección de Talento Humano, Comisión de Selección, Direcciones Generales y/o Direcciones en donde se produce la vacancia.

Vto Bo

 Carolina Rodríguez Zarza
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abog. Miguel Ángel Galcerán
 Secretario General

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA NEMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 067/19</p>
--	---	--

Fase Final - Selección

Tras la fase de entrevistas el número de candidatos se ha reducido al mínimo, por lo que ha llegado el momento de elegir a la persona o al grupo de personas que se incorporarán a la Institución. Para ello, ha de tenerse en cuenta toda la información recopilada durante las tres fases anteriores y mantener la objetividad.

Modalidad de Selección:

- La selección final del postulante se realizará por orden de mérito o bien por terna.
- La modalidad utilizada deberá ser considerada antes del inicio del proceso de concurso.
- Una vez adjudicado el o los puestos, se procederá a emitir la Resolución de conclusión del proceso de concurso.
- Publicación de la lista de adjudicados y notificación del resultado final del concurso.
- Realizar las gestiones administrativas ante los órganos competentes, para la firma del Decreto correspondiente (funcionarios permanentes).

Responsable de la actividad: Dirección de Talento Humano, Comisión de Selección, Direcciones Generales y/o Direcciones en donde se produce la vacancia.

INDUCCIÓN


▪ Política

Con el fin de fomentar la excelencia de los talentos humanos y de facilitar el proceso de adaptación a los nuevos servidores públicos en la Institución, el Ministerio de Industria y Comercio desarrollará con todo nuevo servidor público acciones de inducción a la integración institucional y al cargo, asegurando su compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.


Proceso de Inducción General


Responsable de la actividad: Dirección de Talento Humano

- Capacitar a los funcionarios que ingresan al Ministerio de Industria y Comercio acerca del funcionamiento de la Institución, su historia, la misión, visión y sus objetivos generales y específicos, la estructura organizacional, la norma que lo regula.

Vto Bo

Carolina Rodríguez Zarza
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA DEL ORIGINAL

 Sr. Miguel Ángel Salgado
 Secretario General

 <p> ΤΕΤΑ ΜΒΑ'Ε'ΑΡΟΡΥ ΗΑ ΝΕΜΥ <small>Νεμενίτυ</small> ΜΙΝΙΣΤΗΡΙΑ ΙΝΔΥΣΤΡΙΑ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΟΥ </p>	<p align="center"> POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO </p> <p align="center"> Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015 </p>	<p align="center"> Versión 03 </p> <p align="center"> Anexo de la Resolución N° 607/19 </p>
--	---	---

- Instruir sobre el Código Institucional de Ética, Código de Buen Gobierno, Plan Estratégico Institucional, Sistema de Control Interno – MECIP, Principales Autoridades, etc.
- Poner a conocimiento de los nuevos funcionarios el Reglamento Interno de la Institución, políticas de remuneración, vacaciones, horarios, permisos, certificados laborales y evaluaciones de desempeño.
- Generar espacios que propicien actividades para el relacionamiento armonioso y respetuoso con los compañeros de trabajo.

Proceso de Inducción específica del área


Responsable de la actividad: Director General, o Director inmediato.

- Presentar entre los colegas y/o compañeros, mostrar el lugar de trabajo, objetivos de trabajo del área, estrategias, entregar los medios y herramientas necesarias, formas de evaluación del desempeño, relaciones personales en lo referido al clima laboral, costumbres, relaciones de jerarquía, etc.
- Facilitar el Manual de Funciones y Manuales de Procedimientos y adiestrar sobre las funciones a desempeñar, características del puesto y relaciones con otras dependencias cuyo trabajo o productos son necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Motivar y promover la integración del funcionario recién ingresado a que participe en el logro de los objetivos determinados, así como los planes estratégicos y operativos de la Institución, generando sentido de pertenencia y el espíritu de trabajo en equipo.
- El nuevo funcionario recibe la información que se considera relevante para el conocimiento y desarrollo del cargo.
- Mostrar principales instalaciones de la Institución a través de visitas guiadas.

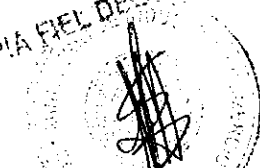
FASE DE PERMANENCIA - REINDUCCIÓN


▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio reorientara a los servidores públicos en las innovaciones dadas en la institución, los cargos y la cultura de la Institución, con el fin de asegurar el compromiso permanente con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.


Carolina Rodríguez Zarza
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 Abog. Miguel Ángel Salcedo
 Secretario General

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA REMU Ministerio INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 007/19</p>
---	---	--

Proceso de Reinducción:

- Poner a conocimiento de manera anual la actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Institución, del sector y la dependencia al cual pertenecen.
- Socializar los beneficios alcanzados a través de la firma de convenios, acuerdos, cooperación, etc.
- Redefinición de la Misión y Visión Institucional, Objetivos Institucionales (POA), Plan Estratégico Institucional (PEI), establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, Manuales de Procedimientos, Beneficios Sociales, capacitación, reglamentaciones de carácter institucional, sistema de control interno, MECIP, etc.
- Presentación de los nuevos funcionarios que ingresan a la institución y las funciones/cargo que van a desempeñar.

Actividades propias del cargo:


- Realizar jornadas de socializaciones de las actualizaciones y/o nuevas disposiciones institucionales y nacionales.
- Evaluar el impacto de las jornadas de socializaciones, implementando herramientas de medición, evaluaciones, autoevaluaciones, etc.
- Realizar informes acerca de los resultados obtenidos en las jornadas de socializaciones.

Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano realizará reinducciones de actualizaciones de temas incluidos en la Inducción General y las Direcciones Generales, Direcciones inmediatas realizarán las reinducciones de actualizaciones de temas específicos del área, incluidas en las inducciones específicas.


CAPACITACIÓN


▪ **Política**

El Ministerio de Industria y Comercio facilitará un proceso de capacitación que permita el desarrollo continuo del talento humano, con el fin de contar con servidores públicos competentes en cada una de sus áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Vta Bo

 Carolina Rodríguez Zurro
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL.

 Abog. Miguel Ángel Saucedo
 Secretario General

 <p>ΤΕΤΑ ΜΒΑ'Ε'ΑΡΟΡΥ ΗΑ ΝΕΜΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΙΝΙΣΤΗΡΙΟ ΙΝΔΥΣΤΡΙΑ Υ ΚΟΜΕΡΚΙΟ</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
---	---	--

Proceso de Capacitación

El proceso de Capacitación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. La misma será la encargada de difundir las invitaciones para participar de los diferentes tipos de entrenamiento del personal, así como los eventos de capacitación interna ofrecida por la Institución.

- Diagnóstico de necesidades de capacitación, a los efectos de evaluar las necesidades de capacitación en la Institución, conforme a los datos proveídos por los encargados de las Direcciones Generales y Direcciones.
- Los medios a ser utilizados para la recolección de los datos necesarios pueden ser los siguientes: Evaluación de Desempeño, Observaciones, Cuestionarios.
- Reglamento de Capacitación.
- Evaluación de Disponibilidad Presupuestaria.
- Análisis de la pertinencia del curso.
- Elaboración de Resolución de aceptación y participación al curso.

La capacitación de Talento Humano se establecerá en el Plan de Capacitación, la cual estará a cargo del Director de Talento Humano de la elaboración anual y para la ejecución de cada periodo y será aprobada por la Máxima Autoridad.

Objetivos de la Capacitación

- Proporcionar a los funcionarios la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumenten sus competencias, para desempeñarse con éxito en sus puestos de trabajo.
- Brindar oportunidad para el desarrollo personal continuo.
- Crear un clima satisfactorio entre los funcionarios, ya que la capacitación es una importante herramienta motivadora.
- Fomentar la eficiencia del trabajo en la Institución, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias nacionales e internacionales, a los avances tecnológicos y a las nuevas tendencias operacionales.

FORMACIÓN


Política

El Ministerio de Industria y Comercio facilitará un proceso de formación que permita alcanzar y desarrollar conocimientos indispensables para ocupar un puesto de trabajo y acrecentar las destrezas necesarias para su proceso laboral, con el fin de contar con servidores públicos competentes en cada una de sus áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Vto. Bo
Carolina Rodríguez Zayas
Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Abog. Miguel Ángel Saldaña
Secretario General

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA NEMU INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 007/19</p>
--	---	--

Proceso de Formación

El proceso de Formación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. La misma será la encargada de difundir las invitaciones para participar de los diferentes tipos de formación del personal de la Institución.

- Diagnóstico de necesidades de formación, a los efectos de evaluar las necesidades de formación en la Institución, conforme a los datos proveídos por los encargados de las Direcciones Generales y Direcciones.
- Los medios a ser utilizados para la recolección de los datos necesarios pueden ser los siguientes: Evaluación de Desempeño, Observaciones, Cuestionarios.
- Evaluación de Disponibilidad Presupuestaria.
- Análisis de la pertinencia del curso.
- Elaboración de Resolución de aceptación y participación al curso.

La formación de Talento Humano se establecerá en el Plan de Capacitación y Formación, la cual estará a cargo del Director de Talento Humano de la elaboración anual y para la ejecución de cada periodo y será aprobada por la Máxima Autoridad.

Objetivos de la Formación

- Brindar al personal las capacidades y habilidades que se necesita para lograr los objetivos estratégicos.
- Preparar a los personales para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas de la institución.
- Mejorar la eficiencia y la efectividad en el trabajo.
- Proporcionar al trabajador una preparación, que permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad.

COMPENSACIÓN: SALARIOS Y COMPLEMENTOS

Política


El Ministerio de Industria y Comercio promoverá un proceso de retribución salarial que tiene en cuenta la formación, la experiencia, las responsabilidades asignadas y los resultados obtenidos en tiempo previsto, con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a las personas que trabajan en la Institución, resultante de un concurso de méritos a ser llevado a cabo y de los resultados de la Evaluación del Desempeño.

Si bien la definición de los sistemas de compensación salarial está a cargo del nivel directivo de la institución, así como de su ejecución y evaluación, esto debe darse conforme a lo dispuesto en la Ley del Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal vigente y demás normativas vigentes.


Vto. Bto
Carolina Rodríguez Zurro
Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abog. Miguel Ángel Salcedo
Secretario General

 <p>TET Á MBA'E'AOPY HA REMU Yacajaña Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
---	---	--

Objetivos:

- La administración de las Compensaciones y Beneficios en la Institución forma parte de la gestión y la estrategia de los recursos humanos; estudia los principios y técnicas para lograr que la compensación total que percibe el servidor público por su trabajo sea la adecuada.
- La compensación (salarios, complementos y beneficios) es la gratificación que los funcionarios reciben a cambio de su trabajo, es el elemento que permite, a la Institución, atraer y retener los recursos humanos que necesita para cumplir con sus objetivos. Incluye el campo de los incentivos, que motivan a las personas y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad.
- Los sistemas de compensación y beneficios tienen como objetivo el de obtener mejores resultados en la Institución, ya que la falta de esto puede afectar la productividad y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano, Direcciones Generales y Direcciones.

BIENESTAR LABORAL

▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio fomentará programas que favorezcan al desarrollo integral del servidor público y a la construcción de un clima laboral positivo, que impacte significativamente en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la Institución.

Proceso de Bienestar Laboral:

- Seguro Médico.
- Jubilación.
- Gestión de Subsidios.

Objetivos del proceso de Bienestar Laboral:


- Mediar los intereses de la institución y de los funcionarios
- Potenciar a los funcionarios logrando su crecimiento tanto laboral como personal.
- Desarrollar en el funcionario un mayor sentido de pertenencia, compromiso, motivación, valores éticos y transparencia en la Institución.

Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano

Vto Bo
Carolina Rodríguez Zayas
Ministerio de Industria y Comercio

ES COPIA FIEL DE ORIGINAL

Miguel Ángel Salcedo
Secretario General

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA NEMU Mawankha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
---	---	--

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio promoverá evaluaciones de desempeño periódicas (una vez al año), objetivas, transparentes y oportunas, que permitan lograr la mejora continua del servidor público y el cumplimiento eficiente de los objetivos, conforme reglamentación a ser ejecutadas.


Proceso de Evaluación de Desempeño

- Resolución de aprobación de Formularios de Evaluación de Desempeño y matrices de evaluación, previa homologación en la Secretaría de la Función Pública.
- Formulario de Evaluación de Desempeño según formato aprobado y homologado por la Secretaría de la Función Pública.
- Resolución Ministerial por la cual se conforma la Comisión de Evaluación de Desempeño a funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado.
- Remisión de los formularios a los Directores Generales y Directores para la evaluación correspondiente.
- Recepción de las evaluaciones en la Dirección de Talento Humano para análisis y remisión a la Comisión de Evaluación.
- Registro de los resultados en las matrices de evaluación correspondiente.
- Solicitud de Resolución Ministerial por la cual se da por finalizado el proceso de Evaluación de Desempeño.
- Remisión de los resultados a la Sección de Legajos para su archivo correspondiente.


Objetivos del proceso de Evaluación de Desempeño


- Permitir condiciones de medición del cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los funcionarios.
- Permitir condiciones de medición del potencial humano.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico y elemental de la Institución
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a los funcionarios, teniendo en cuenta los objetivos institucionales y objetivos individuales.

Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano, Direcciones Generales y Direcciones.

Vto. Bc

 Carolina Rodríguez Zúñiga
 Ministerio de Industria y Comercio



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 Mg. Miguel Ángel Salcedo
 Secretario General

 <p>YETÁ MBA'E'IAOPY HA NEMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p>POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP: 2015</p>	<p>Versión 03</p> <p>Anexo de la Resolución N° 607/19</p>
--	---	--

FASE DE DESVINCULACIÓN

▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio acompañará conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal en vigencia y a la normativa sobre la materia referente a la Desvinculación Laboral y a la Jubilación del servidor público.

Se tendrán en cuenta los siguientes tipos de desvinculación:

- Despido
- Renuncia
- Retiro/Jubilación
- Finalización de Contrato Laboral
- Muerte del trabajador

Objetivos del proceso de desvinculación - Jubilación

- Brindar al funcionario estabilidad financiera en reconocimiento a sus años de servicio a la Institución.

CONSIDERACIÓN FINAL

La Política de Talento Humano será revisada cada año, periódicamente para considerar las disposiciones legales que surjan en cada ejercicio fiscal.

Vto Bo

 Carolina R. Zorza
 Ministerio de Industria y Comercio


 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 ALFONSO MORALES DEL VALCADO
 Secretario General