



**RESOLUCIÓN MTESS N° 1396/2020**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD  
SOCIAL.**-----

Asunción, 02 de Octubre de 2020.

**VISTO:** el Memorandum DGAF N° 714/2020 de fecha 22 de setiembre de 2020, de la Dirección General de Administración y Finanzas, recepcionado en la Secretaría General con entrada S.G. N° 734, en fecha 30 de setiembre de 2020, por el cual se solicita la aprobación de la Versión 2 del documento denominado Política de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

**CONSIDERANDO:**

**Que,** por Resolución CGR N° 147, de fecha 25 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, se aprobó la "Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez", a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP:2015.-----

**Que,** por Resolución AGPE N° 326/2019, de fecha 17 de octubre de 2019, de la Auditoría General del Poder Ejecutivo, se adoptó 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.-----

**Que,** por Resolución MTESS N° 4167/19, de fecha 28 de noviembre de 2019, se autorizó la revisión y actualización de los productos y del marco reglamentario de los elementos que componen el ambiente de control, del Sistema de Control Interno - MECIP, desde la creación del MTESS; para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiados, en el marco del mejoramiento continuo.-----

**Que,** por Resolución MTESS N° 607/2020, de fecha 16 de abril de 2020, se aprobó el Plan de Trabajo 2020/21 para la gestión del Sistema de Control Interno MECIP - MTESS Nivel Central, y se dejó sin efecto la Resolución MTESS N° 827/19 de fecha 15 de marzo de 2019.-----

**Que,** por Resolución MTESS N° 608/2020, de fecha 16 de abril de 2020, se actualizaron las disposiciones necesarias para facilitar el proceso de implementación y/o consolidación del Sistema de Control Interno MECIP, en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos para un efectivo control interno institucional.-----



**RESOLUCIÓN MTESS N° 1396 /2020**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD  
SOCIAL.**-----

Asunción, 02 de octubre de 2020.

-2-

**Que,** por Ficha Técnica DCI N° 03/2020, se establecen procedimientos para la revisión de las Políticas de Talento Humano - Versión 1, conforme a la Norma de Requisitos Mínimos - NRM, en el marco de la mejora continua del Sistema de Control Interno - MECIP.-----

**Que,** la Ley N° 5115/2013, en su Artículo 11 "Funciones Generales", establece que: *"El/La Ministro/a en las áreas de trabajo, de empleo y de seguridad social, ejercerá las siguientes funciones y atribuciones generales... 7. Adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia..."*.-----

**POR TANTO,** en ejercicio de sus atribuciones;

**LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**RESUELVE:**

**Art. 1° APROBAR** la Versión 2 de la Política de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conforme al Anexo, que consta de 8 (ocho) fojas y que forma parte de la presente Resolución.-----

**Art. 2° ABROGAR** la Resolución MTESS N° 917/14 de fecha 24 de diciembre de 2014.--

**Art. 3° INCORPORAR** la herramienta de control aprobada en la presente Resolución, al Manual de Operación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-----

**Art. 4° COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido archivar.-----



Ministerio de  
**TRABAJO, EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**GOBIERNO  
NACIONAL**

*Paraguay  
de la gente*



# POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL**

Resolución MTESS N° 1396/2020

**Versión 2**

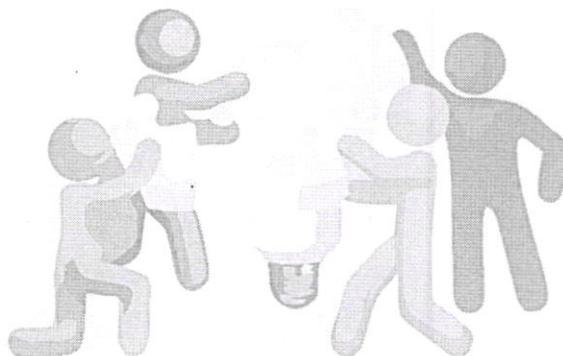




## **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **CONTENIDO**

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. POLÍTICA GENERAL**
- 3. PLANEACIÓN**
- 4. FASES DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**
  - 4.1 ETAPA DE INGRESO
    - 4.1.1 SELECCIÓN
    - 4.1.2 INDUCCIÓN
  - 4.2 ETAPA DE PERMANENCIA
    - 4.2.1 REINDUCCIÓN
    - 4.2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
    - 4.2.3 COMPENSACIÓN
    - 4.2.4 BIENESTAR SOCIAL
    - 4.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
  - 4.3 ETAPA DE RETIRO
    - 4.3.1 PLANES DE RETIRO
- 5. MATRIZ DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V2**
- 6. VIGENCIA, DIVULGACIÓN, Y REVISIÓN**
  - 6.1 VIGENCIA
  - 6.2 DIVULGACIÓN
  - 6.3 REVISIÓN





## 1. PRESENTACIÓN

El presente instrumento de control denominado POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO constituye la VERSIÓN 2 del documento original cuyo propósito es establecer el compromiso del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 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 consideran los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación entre otros aspectos.

La ejecución de dichas políticas habilita a los funcionarios para generar los resultados esperados en procura del logro de la misión de la institución y de los fines sociales del Estado, en el marco del mejoramiento continuo de la GESTIÓN.

El objetivo principal de la VERSIÓN 2 de las POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MTESS, es ajustar el contenido de la VERSIÓN 1 de las POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MTESS a los criterios de la Norma de Requisitos Mínimos - NRM del MECIP 2015. En tal sentido, se han desarrollado actividades/talleres de revisión según FICHA TÉCNICA D.C.I. N° 03/2020, de modo a asegurar que los procesos involucrados en las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano cuente con los requisitos/criterios establecidos en la mencionada NORMA.





## 2. POLÍTICA GENERAL

Con la finalidad de contar con servidores públicos de naturaleza íntegra, idónea y comprometida en pos del logro colaborativo de los objetivos institucionales, el MTESS se compromete a impulsar la protección y el desarrollo integral del Talento Humano, a través de un proceso de gestión de personas que pueda aunar los derechos y deberes, basado en la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia.

## 3. PLANEACIÓN

El MTESS realizara de manera anual el programa de desarrollo del Talento Humano institucional, de modo a lograr su sostenibilidad financiera, diagnosticando las necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, para así lograr la optimización de la gestión humana en cumplimiento a la política general.

## 4. FASES DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

### 4.1 ETAPA DE INGRESO

#### 4.1.1 SELECCIÓN

Con el propósito de incorporar personas idóneas y competentes para cubrir los perfiles definidos para cada cargo, el MTESS se regirá por procesos de selección a través de concursos internos y externos, que garanticen la no discriminación, confiabilidad, imparcialidad, transparencia e igualdad de oportunidades basados en méritos resultantes de la eficacia y eficiencia del desempeño laboral.





#### **4.1.2 INDUCCIÓN**

Con el fin de orientar y facilitar el proceso de adaptación e integración del nuevo servidor público, el MTESS desarrollará un proceso de inducción que guíe al nuevo funcionario a lograr una óptima incorporación al puesto y ratifique el compromiso con la Misión, la Visión y los objetivos institucionales.

### **4.2 ETAPA DE PERMANENCIA**

#### **4.2.1 REINDUCCIÓN**

A efectos de propiciar la integración a los cambios institucionales que afecten al servidor público, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad en el servicio, el MTESS reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten al Ministerio, a los cargos y la cultura de la entidad.

#### **4.2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Con el objetivo de promover el mejoramiento continuo de los servidores públicos, el MTESS acompañará e incentivará la formación continua e integral de los funcionarios, a modo de lograr el fortalecimiento de las competencias laborales y así realizar la actividad laboral de manera eficiente y eficaz para el logro de la Misión Institucional.

#### **4.2.3 COMPENSACIÓN**

Con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos, el MTESS desarrollará un proceso de compensación salarial que tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias de su cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.





#### **4.2.4 BIENESTAR SOCIAL**

El MTESS promoverá la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias, mediante un proceso de bienestar laboral que desarrolle programas de asistencia social y psicológica, y facilite el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, culturales y la seguridad del servidor público.

#### **4.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional, el MTESS calificará el desempeño en el trabajo, las actitudes, aptitudes y cualidades del servidor público en planes funcionales e individuales, buscando su mejoramiento y desarrollo, realizando evaluaciones de desempeño semestrales, justas, equitativas, transparentes y oportunas del desempeño de los servidores públicos, y el establecimiento de planes de mejora.

### **4.3 ETAPA DE RETIRO**

#### **4.3.1 PLANES DE RETIRO**

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, el MTESS acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.





**5. MATRIZ POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V2**

| <b>GOBIERNO NACIONAL</b>   |                          | <b>SISTEMA DE CONTROL INTERNO MECIP - MTESS Nivel Central</b>   |   | <b>Paraguay de la gente</b>  |  |
|--|--------------------------|---|---|--|--|
| <b>COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL</b><br><b>REQUISITO : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b><br><b>PRODUCTO : MATRIZ DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 2 Ajustada a la Norma de Requisitos Mínimos (NRM).</b> |                          |   |   |  |  |
| NORMATIVA  | TEMA DE LA POLÍTICA      | OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ)   | ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)  | ENUNCIADO DE LA POLÍTICA   |  |
|  | SELECCIÓN                | Incorporar personas aptas para cubrir los perfiles definidos a cada cargo.  | El MTESS implementará procesos de selección a través de concursos internos y externos, basados en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad e imparcialidad.                                    | Con el fin de incorporar personas idóneas y competentes según perfiles definidos para cada cargo, el MTESS se registró por procesos de selección que garanticen la no discriminación, confiabilidad, imparcialidad, transparencia e igualdad de oportunidades, basados en méritos resultantes del desempeño laboral.   |  |
| Constitución Nacional  | INDUCCIÓN                | Promover el mejoramiento continuo de los talentos humanos y facilitar el proceso de integración del nuevo servidor público.   | El MTESS desarrollará un proceso de inducción que guíe la incorporación al puesto y afirme el compromiso con la Misión, Visión y los objetivos institucionales.   | Con el fin de orientar y facilitar el proceso de integración, el MTESS desarrollará un proceso de inducción que guíe al nuevo funcionario a una óptima incorporación al puesto y ratifique el compromiso con la Misión, Visión y objetivos institucionales.  |  |
| Código Laboral   | REINDUCCIÓN              | Propiciar la adaptación de los funcionarios a los cambios institucionales, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar el servicio.  | El MTESS reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten al Ministerio, a los cargos y la cultura de la entidad.  | Para propiciar la adaptación de los funcionarios a los cambios institucionales, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar el servicio, el MTESS los reorientará en las reformas, a los cargos y la cultura de la entidad.   |  |
| Ley 5115/13 de Creación MTESS  | FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | Lograr un equipo de servidores públicos cada vez más eficiente y competente para el logro de la Misión Institucional  | El MTESS implementará un proceso de capacitación y formación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral del Talento Humano.  | Para promover el mejoramiento continuo, el MTESS acompañará e incentivará la formación continua e integral de los funcionarios, fortaleciendo las competencias laborales en la realización de actividades de manera eficiente y eficaz.  |  |
| Ley 1626/00 de la Función Pública  | COMPENSACIÓN             | Proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos.   | El MTESS desarrollará un proceso de compensación salarial con base en las obligaciones, responsabilidades y competencias del cargo; la experiencia laboral y los resultados logrados en el tiempo previsto. | Con el fin de ofrecer una remuneración justa y equitativa a los funcionarios, el MTESS desarrollará un proceso de compensación salarial que tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias del cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.  |  |
| Ley 1535/99 de Administración Financiera   | BIENESTAR SOCIAL         | Promover la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias.   | El MTESS desarrollará un proceso de bienestar laboral que incluya programas de asistencia social, psicológica, deportivos, recreativos, culturales y de índole similar.                                     | El MTESS promoverá la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias, mediante un proceso de bienestar laboral que desarrolle programas de asistencia social y psicológica, facilite el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, culturales y la seguridad del servidor público.   |  |
| Decreto 6157/16 Estructura del MTESS   | EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  | Calificar el rendimiento de los servidores públicos a partir de los objetivos fijados y concretados en planes funcionales e individuales buscando su mejoramiento y desarrollo. | El MTESS realizará evaluaciones de desempeño periódicas, justas, equitativas, transparentes y oportunas, dando lugar al establecimiento de planes de mejora.  | Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, el MTESS realizará evaluaciones de desempeño semestrales, justas, equitativas, transparentes y oportunas, dando lugar al establecimiento de planes de mejora.  |  |
| Decreto 962/08 Res. CGR N° 377/16 y 147/19   | PLANES DE RETIRO         | Reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona.  | El MTESS acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.   | Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, el MTESS acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario. |  |
| <b>Elaborado por:</b> Equipo Técnico MECIP DGTH<br><b>Revisado por:</b> Dirección General de Talentos Humanos<br><b>Aprobado por:</b> Res. MTESS N° ...../2020   |                          |   |   |  |  |
|  |                          |   |   | <b>Fecha:</b> Julio 2020<br><b>Fecha:</b> Agosto 2020<br><b>Fecha:</b>   |  |



## 6. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REVISIÓN

### 6.1 VIGENCIA

Las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión 2 entrará en vigencia a partir de su aprobación por Resolución Ministerial.

### 6.2 DIVULGACIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión 2 serán divulgadas a los funcionarios de la Institución y a sus grupos de interés, a través de los medios de comunicación existentes (página web institucional, correos electrónicos, gacetilla de prensa, trípticos etc.).

### 6.3 REVISIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas, por decisión de la Máxima Autoridad Institucional, a propuesta de la Dirección General de Talentos Humanos, y/o recomendaciones de los Órganos de Control.

La Dirección General de Talentos Humanos elaborará un programa anual de Socialización y Difusión del Código de Ética al interior de la institución, abarcando a todos los funcionarios del MTESS, a través de canales de comunicación adecuados y eficaces.

La Dirección General de Talentos Humanos incluirá anualmente en el Programa de Capacitación: la Inducción y Reinducción de las Políticas de Gestión del Talento Humano al interior de la institución, abarcando a todos los funcionarios del MTESS.

La Dirección General de Auditoría conforme a normativas que rigen el sector, incluirá en su Plan de Trabajo Anual: la evaluación independiente de la aplicación de las Políticas de Gestión del Talento Humano.

