



PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

RESOLUCIÓN MITIC N° 720.-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN N° 2 DE LA “POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”, CÓDIGO A05, COMPONENTE DEL MANUAL DE OPERACIÓN, ELEMENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MITIC, REVISADA Y ACTUALIZADA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP) EN LA INSTITUCIÓN.-----

-I-

Asunción, 30 de diciembre de 2020

VISTO: *La Ley N° 6.207/2018 “QUE CREA EL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y ESTABLECE SU CARTA ORGÁNICA”;*-----

El Acta de Compromiso N° 01/2019 para la implementación del MECIP como Modelo Estándar de Control Interno en el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC), suscrita en fecha 25 de marzo de 2019;-----

La necesidad de implementar el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) para el eficaz y eficiente cumplimiento de las funciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC);-----

La Resolución MITIC N° 208/2019 “POR LA CUAL SE ADOPTA EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP) EN EL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (MITIC)”;-----

La Actuación de fecha 17 de diciembre de 2020 (Expediente 2020-12021001-001706), por la cual la Dirección General de Planificación y Proyectos de la Institución solicitó la aprobación de la Versión N° 2 de la “Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, Código A05, componente del Manual de Operación del MITIC, elemento del Sistema de Control Interno, revisada y actualizada por parte de la Dirección General de Talento Humano, aprobada por el Comité de Control Interno según Acta de Reunión CCI N° 9 de fecha 24 de noviembre de 2020, adjuntando los antecedentes respectivos; y,-----

CONSIDERANDO: *Que, por Acta de Reunión CCI N° 9 de fecha 24 de noviembre de 2020, fue aprobada la Versión N° 2 de la “Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, Código A05, componente del Manual de Operación del MITIC, elemento del Sistema de Control Interno, revisada y actualizada por parte de la Dirección General de Talento Humano de la Institución.*-----

Que, la Ley N° 6.207/2018 “QUE CREA EL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y ESTABLECE SU CARTA ORGÁNICA”, en su Artículo 8°, establece que el Ministro es la máxima autoridad institucional. En tal carácter es el responsable de la dirección y de la gestión especializada, técnica, financiera y administrativa de la Entidad, en el ámbito de sus atribuciones legales, asimismo, ejerce la representación legal del Ministerio.-----



PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACION

RESOLUCIÓN MITIC N° 720.-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN N° 2 DE LA “POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”, CÓDIGO A05, COMPONENTE DEL MANUAL DE OPERACIÓN, ELEMENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MITIC, REVISADA Y ACTUALIZADA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP) EN LA INSTITUCIÓN.-----

-2-

Que, el Decreto N° 475/2018 nombra al señor Alejandro Peralta Vierci como Ministro de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC).-----

Que, en atención a lo expuesto, corresponde aprobar la Versión N° 2 de la “Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, Código A05, componente del Manual de Operación del MITIC, elemento del Sistema de Control Interno, revisada y actualizada por parte de la Dirección General de Talento Humano, aprobada por el Comité de Control Interno según Acta de Reunión CCI N° 9 de fecha 24 de noviembre de 2020, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) en la Institución.-----

POR TANTO: en ejercicio de sus atribuciones legales,-----

EL MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN,

RESUELVE:

Artículo 1º.- *Aprobar la Versión N° 2 de la “Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, Código A05, componente del Manual de Operación del MITIC, elemento del Sistema de Control Interno, revisada y actualizada por parte de la Dirección General de Talento Humano, aprobada por el Comité de Control Interno según Acta de Reunión CCI N° 9 de fecha 24 de noviembre de 2020, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) en la Institución, la cual como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución y cuya vigencia entrará a regir a partir de la fecha de la misma.*-----

Artículo 2º.- *Encargar a la Dirección General de Talento Humano de la Institución las actividades de socialización (distribución y comunicación del documento a las dependencias correspondientes), la sensibilización (entendimiento de los funcionarios involucrados), la capacitación (conocimiento de los funcionarios involucrados) y el entrenamiento (a los involucrados directos) para su aplicación efectiva.*-----

Artículo 3º.- *La presente Resolución será refrendada por el Secretario General de la Institución*-----

Artículo 4º.- *Comunicar a quienes corresponda, y cumplido, archivar.*-----

RODRIGO
SANCHEZ STARK

Firmado digitalmente por
RODRIGO SANCHEZ STARK
Fecha: 2020.12.30 17:15:55
-03'00'

ALEJANDRO
PERALTA VIERCI

Firmado digitalmente por
ALEJANDRO PERALTA VIERCI
Fecha: 2020.12.30 17:19:23
-03'00'



PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACION

RESOLUCIÓN MITIC N° 720.-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN N° 2 DE LA “POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO”, CÓDIGO A05, COMPONENTE DEL MANUAL DE OPERACIÓN, ELEMENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MITIC, REVISADA Y ACTUALIZADA POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP) EN LA INSTITUCIÓN.-----

-3-

Secretario General

Ministro

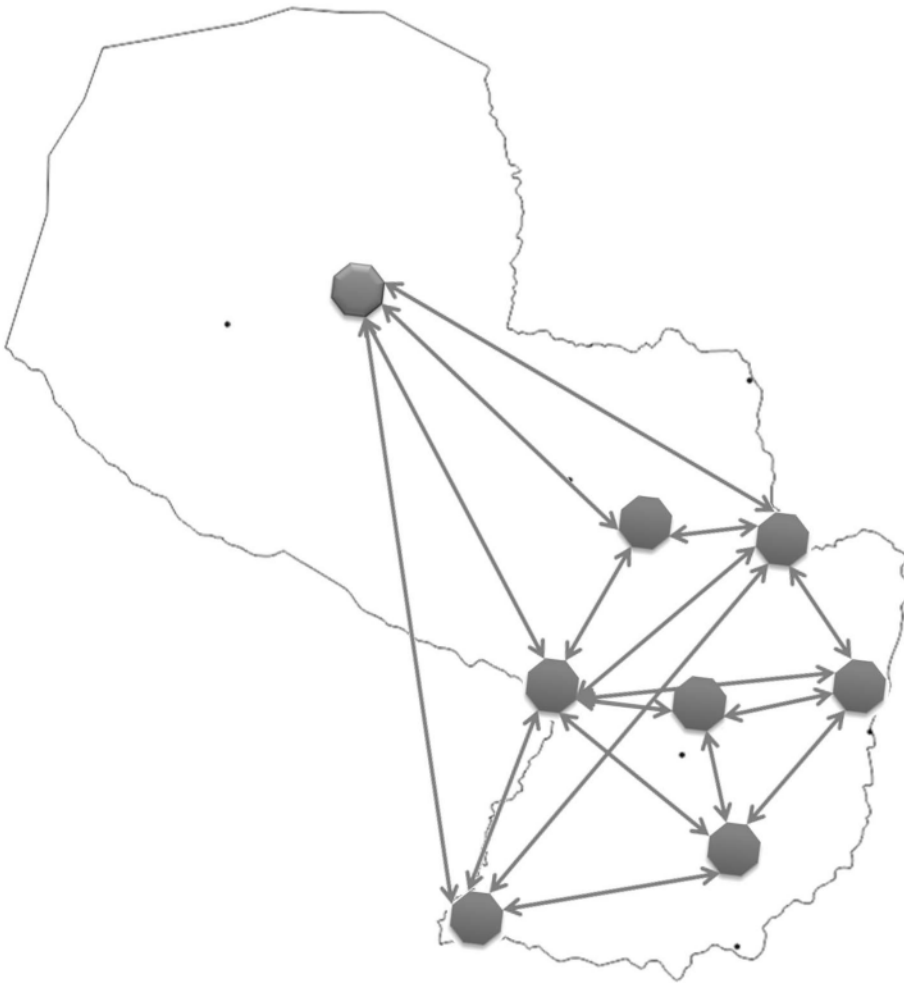


Ministerio de
**TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN
Y COMUNICACIÓN**

Macroproceso: Planificación institucional
Proceso: Implementación del sistema de control interno
Actividad: **Diseño de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano**

Acta CCI N° .../2020 – Aprobado por Resolución MITIC N°.../2019

Componente del Manual de Operación
Código A05 – Versión N°2
**Política de Gestión y
Desarrollo del Talento Humano**



Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano


del MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS
de la INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
(MITIC)



Elaborado en DGPP el 16/11/2020 por
Juan Carlos Rojas Chamorro
Jefe
Departamento MECIP

Verificado en DGTH el 17/11/2020 por
Vanessa Machuca Manevy
Directora de Desarrollo
del Talento Humano

Aprobación Técnica el 17/11/2020 por
María Luisa Espinola
Directora General
de Talento Humano

 Ministerio de TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Macroproceso: Planificación institucional Proceso: Implementación del sistema de control interno Actividad: Diseño de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Componente del Manual de Operación Código A05 – Versión N°2 Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
	Acta CCI N° .../2020 – Aprobado por Resolución MITIC N°.../2019	

Componente del Manual de Operación

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC) 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 del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios. En tal sentido, el área especializada y responsable inmediata será la Dirección General de Talento Humano, 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.

Capítulo 1: OBJETIVOS

Las estrategias y prácticas institucionales para la gestión y el desarrollo del talento humano del MITIC son el marco de referencia para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- 1.1 Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
- 1.2 Promover una compensación justa, equitativa, conforme a los méritos, la disponibilidad presupuestaria, la ley y sus reglamentos.
- 1.3 Integrar a los funcionarios de acuerdo a los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.
- 1.4 Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran, conforme a la disponibilidad presupuestaria.

Capítulo 2: VALORES

La ejecución de acciones en el marco de esta política de gestión y desarrollo del talento humano del MITIC deben asegurar que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores institucionales:


- 2.1 **IGUALDAD**, al garantizar que todas las personas que cumplan con los requisitos de postulación a un puesto de trabajo, tengan la misma posibilidad de participar en los procesos de selección,



Elaborado en DGPP el 16/11/2020 por
 Juan Carlos Rojas Chamorro
 Jefe
 Departamento MECIP

Verificado en DGTH el 17/11/2020 por
 Vanessa Machuca Manevy
 Directora de Desarrollo
 del Talento Humano

Aprobación Técnica el 17/11/2020 por
 María Luisa Espinola
 Directora General
 de Talento Humano

 Ministerio de TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Macroproceso: Planificación institucional Proceso: Implementación del sistema de control interno Actividad: Diseño de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Componente del Manual de Operación Código A05 – Versión N°2 Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
	Acta CCI N° .../2020 – Aprobado por Resolución MITIC N°.../2019	

promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno, de acuerdo con la modalidad en concurso y en absoluta observancia de las leyes y normativas vigentes en la función pública.

2.2 **IMPARCIALIDAD**, al otorgar el mismo trato a todas las personas en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.

2.3 **ECONOMÍA**, al usar racionalmente los recursos disponibles y las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) asociados con la administración del talento humano.

2.4 **EFICIENCIA Y EFICACIA**, al seleccionar y conservar en la Institución a aquellas personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los puestos de trabajo y 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.

2.5 **INTEGRIDAD**, procurando que el ejercicio de las funciones, responsabilidades, procesos, procedimientos, actividades, tareas y gestión de riesgos se realice de manera intachable y actuando con rectitud y probidad administrativa.

2.6 **TRASPARENCIA**, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los puestos de trabajo en cargos públicos.


Capítulo 3: FASES DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Primera Fase: **PLANEACIÓN**

Con el fin de cumplir con esta política, la Dirección General de Talento Humano diseñará anualmente su Plan de Trabajo y los procesos que tengan en cuenta la incorporación, la permanencia y el retiro del funcionario público para el logro de la optimización del talento humano, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria para el efecto.

Segunda Fase: **INGRESO / INCORPORACIÓN AL MITIC**


- a) **Selección**: La Dirección General de Talento Humano seleccionará postulantes a la función pública con base en las necesidades priorizadas del MITIC y definirá los perfiles para cada puesto de trabajo y cargo directivo, considerando méritos (académicos, experiencia demostrada, evaluación del desempeño precedente, entre otros), la transparencia, la integridad, eficiencia, eficacia, economía e imparcialidad.
- b) **Inducción**: Con el fin de cumplir con su política, la Dirección General de Talento Humano desarrollará con todo nuevo funcionario público (permanente, contratado, comisionado, confianza) que ingrese al MITIC, un proceso de integración de éste a la cultura institucional, poniendo en marcha actividades de inducción para comprender sus deberes, derechos y obligaciones, el ambiente laboral, la misión, la visión, objetivos institucionales y las características de su puesto de trabajo, actividades a desempeñar y formas de evaluación en el cumplimiento de metas. La Dirección General de Talento Humano con el soporte técnico de la Unidad Especializada TIC (UETIC) pondrá a disposición de los funcionarios la versión más actual del compendio “Manual de Inducción y Reinducción MITIC” en soporte digital (web

 Ministerio de TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Macroproceso: Planificación institucional Proceso: Implementación del sistema de control interno Actividad: Diseño de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Componente del Manual de Operación Código A05 – Versión N°2 Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
	Acta CCI N° .../2020 – Aprobado por Resolución MITIC N°.../2019	

institucional). Este manual será un referente que seguirá la dinámica de la Institución conforme a los planes, las políticas, las normas, los procesos, las actividades y las funciones estratégicas del MITIC.

Tercera Fase: **PERMANENCIA EN EL MITIC**

- a) **Reinducción:** La Dirección General de Talento Humano periódicamente reforzará la integración de los funcionarios públicos a través de un proceso de reinducción que propicie el sentido de pertenencia, la probidad administrativa y la ética en todas las jerarquías y que, al mismo tiempo, facilite la actualización en las nuevas actividades a desempeñar en el caso de movilidad de personas. La Dirección General de Talento Humano pondrá a disposición de los funcionarios la versión más actual del compendio “Manual de Inducción y Reinducción MITIC” en soporte digital (web institucional).
- b) **Capacitación y Formación:** Con el fin de impulsar la eficacia organizacional, elevar el rendimiento de los funcionarios públicos, mejorar su interacción, asegurar la calidad y su actualización con énfasis en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo del MITIC, la Dirección General de Talento Humano realizará un relevamiento de necesidades de formación y capacitación. Este documento será la base para el desarrollo de un Plan Anual de Capacitación de funcionarios como proceso integral y continuo, conforme a la disponibilidad presupuestaria. La implementación del Plan Anual de Capacitación deberá contemplar el uso criterioso, transparente, priorizado y equitativo de los recursos financieros disponibles de la Institución, la posibilidad de acuerdos de cooperación con instituciones educativas nacionales e internacionales, e incluso la transferencia de conocimientos, habilidades, experiencias entre los mismos funcionarios que integran el MITIC. De acuerdo con mecanismos de seguimiento establecidos por la Dirección General de Talento Humano, cada actividad de capacitación realizada (taller, seminario, congreso, charla, postgrado y similares) deberá medir su impacto en la mejora del desempeño del funcionario y de su dependencia.
- c) **Compensación:** Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración del talento humano, el MITIC asignará salarios, bonificaciones e incentivos a sus funcionarios dentro del marco de respeto a la carrera administrativa, basados en informes de la Dirección General de Talento Humano que tienen en cuenta el perfil del puesto de trabajo, el cargo, la experiencia, la evaluación de su desempeño y la capacitación recibida.
- d) **Bienestar social:** La Dirección General de Talento Humano promoverá el bienestar integral de los funcionarios del MITIC y sus familias para el mejoramiento de la calidad de vida a través de programas de apoyo en la prevención de enfermedades y riesgos laborales, promoción de la salud y actividades diversas de integración, conforme a la disponibilidad presupuestaria. Esta acción estratégica podrá aprovechar las acciones que se realicen en cooperación con otras instituciones públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil.
- e) **Evaluación del desempeño:** La Dirección General de Talento Humano, con apoyo de todas las unidades organizacionales, calificará el desempeño en el trabajo, las actitudes, aptitudes y cualidades del servidor público, para lo cual realizará periódicamente una evaluación del desempeño que dé lugar al reconocimiento del esfuerzo y a planes que busquen el mejoramiento y desarrollo profesional permanente de las personas.

 Ministerio de TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Macroproceso: Planificación institucional Proceso: Implementación del sistema de control interno Actividad: Diseño de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Componente del Manual de Operación Código A05 – Versión N°2 Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
	Acta CCI N° .../2020 – Aprobado por Resolución MITIC N°.../2019	

Cuarta Fase: **PLANES DE RETIRO O DESVINCULACIÓN DEL MITIC**

- Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la entidad y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, la Dirección General de Talento Humano 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, conforme a la disponibilidad presupuestaria.
- El proceso de desvinculación del MITIC se realizará en todos los casos cumpliendo con los mecanismos establecidos y justificados en la normativa vigente en la función pública.

Capítulo 4: **EJECUCIÓN Y MEJORA CONTÍNUA**

4.1 RESPONSABLE OPERATIVA y SUBSIDIARIA: La Dirección General de Talento Humano será la responsable directa de la implementación progresiva de esta política y deberá elaborar un Plan de Trabajo anual que consigne actividades, áreas y personas responsables, fecha de inicio, fecha final, metas (corto, mediano, largo plazo), evidencias e indicadores de cumplimiento. Esta situación también incluye subsidiariamente a todos los demás componentes organizacionales en las responsabilidades individuales que correspondan a cada puesto de trabajo y cargo directivo dentro de la estructura institucional del MITIC.

4.2 PLAN DE TRABAJO: El Plan de Trabajo deberá considerar las mejores prácticas en la gestión y el desarrollo del talento humano, siempre en observancia de las leyes vigentes, normativas nacionales y acuerdos internacionales que haya suscrito el Paraguay. El Plan podrá ajustarse en cualquier momento de acuerdo con los criterios técnicos de la Dirección General de Talento Humano.

4.3 MEJORA CONTINUA: El análisis para la actualización y mejora continua de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se realizará con un Informe Ejecutivo de la Dirección General de Talento Humano que manifieste los avances, los pendientes y las oportunidades de mejora inmediata conforme al Plan de Trabajo. Este informe ejecutivo deberá ser presentado durante la última semana del mes de octubre de cada año al Comité de Control Interno con la propuesta de actualización y mejora según corresponda. El Informe Ejecutivo deberá estar acompañado con el acta que evidencia la revisión participativa del Equipo de la Dirección General de Talento Humano y la identificación de los ajustes solicitados para nuevas versiones. La revisión y actualización de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano permitirá garantizar la coherencia y efectividad de la misma, asegurando que se encuentra alineada a las metas institucionales.

Capítulo 5: **VIGENCIA Y COMUNICACIÓN**

5.1 VIGENCIA: La Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano tendrá una vigencia de cuatro años a partir de su aprobación mediante acto administrativo.

5.2 COMUNICACIÓN: La Dirección General de Talento Humano, con apoyo de la Dirección de Comunicación Institucional y todas las unidades de la organización, se encargará de socializar y sensibilizar en el conocimiento del contenido y alcance de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano del MITIC.



Elaborado en DGPP el 16/11/2020 por
Juan Carlos Rojas Chamorro
Jefe
Departamento MECIP

Verificado en DGTH el 17/11/2020 por
Vanessa Machuca Manevy
Directora de Desarrollo
del Talento Humano

Aprobación Técnica el 17/11/2020 por
María Luisa Espinola
Directora General
de Talento Humano