



POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. N° 139/2012.

Asunción, *10 de diciembre* de 2020

VISTO: la nota DACHC N° 412 de fecha 16 de noviembre de 2020 de la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación de esta Cartera de Estado, a través de la cual se solicita la aprobación de las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Hacienda (Exp. M.H. N° 66.869/2020).

La Ley N° 109/1991, «*Que aprueba con modificaciones el Decreto-Ley N° 15 de fecha 8 de marzo de 1990, "Que establece las funciones y estructura orgánica del Ministerio de Hacienda"*», modificada y ampliada por la Ley N° 4394/2011.

La Ley N° 1626/2000, «*De la Función Pública*».

La Resolución M.H. N° 139/2012, «*Por la cual se aprueban las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Hacienda*».

La Norma de Requisitos Mínimos MECIP:2015, «*Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno*»; y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 1° de la Ley N° 109/1991, modificada y ampliada por la Ley N° 4394/2011, con relación a las funciones y competencias ejercidas por el Ministerio de Hacienda, dispone: «*[...] w) la formulación e implantación de políticas, normas y lineamientos encaminados a unificar criterios para el desarrollo de una cultura organizacional y el diseño de los subsistemas de administración del capital humano del Ministerio de Hacienda*». Asimismo, en su Artículo 2° menciona: «*El Ministro de Hacienda es la autoridad superior del Ministerio, en tal carácter le compete el despacho de las materias confiadas al mismo y la dirección superior de su funcionamiento de conformidad con lo prescripto por la Constitución Nacional, las disposiciones legales pertinentes y la presente Estructura Orgánica*».

Que el Artículo 90 de la Ley N° 1626/2000 establece: «*Para el logro de la eficiencia administrativa y la profesionalización del personal público, se adoptarán políticas y acciones en materia de organización y funcionamiento de las dependencias de los entes estatales. Las estructuras orgánicas de las instituciones serán objeto de continuo análisis y evaluación, a los efectos de buscar su permanente adecuación a las funciones y necesidades de los servicios públicos. Se incorporarán procedimientos y métodos de trabajo con vista al uso racional de los recursos, así como tecnologías aplicables en la gestión pública*».

Que la Ley N° 4394/2011, en su Artículo 5°, dispone: «*Créase la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación, dependiente de la Unidad de Modernización e Innovación, que tendrá a su cargo la formulación e implementación de políticas, normas y lineamientos encaminados a unificar criterios para el desarrollo de una cultura organizacional en el Ministerio de Hacienda y el diseño de los subsistemas de administración de su capital humano, tales como Reclutamiento y Selección, Inducción, Evaluación del Desempeño, Políticas Salariales, Planes de Carrera y Capacitación, entre otros; así como de la realización de estudios e investigaciones que hagan más efectiva la gestión*».

Que la Resolución M.H. N° 40/2016, modifica la relación de dependencia jerárquica de la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación de este Ministerio, aprueba su estructura orgánica y su correspondiente Manual de Organización, Cargos y Funciones, ampliada por la Resolución M.H. N° 260/2016.



POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. N° 139/2012.

2...///

Que el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP:2015) señala: «La institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas. Las Políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad institucional, a través de un acto administrativo». Igualmente, en el ítem Requisitos, A. Ambiente de Control, 4. Política de Gestión del Talento Humano, menciona: «La institución debe establecer 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 consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros».

Que a través de la Resolución M.H. N° 152/2010, modificada por la Resolución M.H. N° 161/2018, se constituye un Comité Encargado de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP) dentro del Ministerio de Hacienda.

Que en fecha 10 de noviembre de 2020 fue desarrollada la reunión del Comité de Control Interno, en virtud a ello, la Máxima Autoridad Institucional ha dado sus indicaciones para que la propuesta de actualización de las Políticas del Talento Humano, puedan ser presentadas por la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación para su aprobación por Resolución Ministerial.

Que la Abogacía del Tesoro de este Ministerio se ha expedido en los términos del Dictamen N° 923 de fecha 27 de noviembre de 2020.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,

EL MINISTRO DE HACIENDA

RESUELVE:

- Art. 1°.-** Aprobar las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Hacienda, de conformidad a lo dispuesto en el Considerando de esta Resolución y el Anexo que forma parte de la presente Resolución.
- Art. 2°.-** Abrogar la Resolución M.H. N° 139 de fecha 26 de abril de 2012, «Por la cual se aprueban las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Hacienda».
- Art. 3°.-** Comunicar a quienes corresponda y archivar.

ES COPIA DIGITAL DEL ORIGINAL
QUE OBRA EN ESTE DEPARTAMENTO



Abg. César A. Duarte C., Jefe
Departamento de Digitalización y Archivo
Secretaría General
Ministerio de Hacienda

FDO.: ÓSCAR LLAMOSAS DÍAZ
MINISTRO



TETĀ VIRU
MOHENDAPY
Miteenonkcha
Ministerio de
HACIENDA

■ TETĀ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente



Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación

RESOLUCIÓN M.H. N° 415/2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. N° 139/2012.

POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO

MINISTERIO DE HACIENDA


Lic. María del Carmen Caballero
Directora
Dirección de Administración del Capital Humano
y Capacitación



Estrella 345 c/ Chile
Tel.: +595 21 4146420
www.hacienda.gov.py



RESOLUCIÓN M.H. Nº 415/2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. Nº 139/2012.

INDICE

- Introducción
- Política General
- Planeación

I. Gestión del empleo

- I.1. Selección
- I.2. Inducción

II. Gestión del Desarrollo del Personal

- II.1. Reinducción
- II.2. Evaluación del Desempeño
- II.3. Capacitación y Formación
- II.4. Carrera administrativa

III. Gestión de la Seguridad y Desarrollo Social

IV. Gestión de las Remuneraciones y Compensaciones

V. Gestión de la Desvinculación / Retiro

- V.1. Desvinculaciones
- V.2. Planes de Retiro





Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación

RESOLUCIÓN M.H. N° 415/2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. N° 139/2012.

INTRODUCCIÓN

Las Políticas del Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.

Se proponen como Políticas del Talento Humano al conjunto de pautas y criterios para la gestión que rigen las relaciones entre el Ministerio de Hacienda (MH) y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral.

Las pautas y criterios han sido actualizadas por la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación en base a las experiencias adquiridas y la necesidad de dar cobertura a situaciones no previstas por el marco normativo vigente.

Así mismo, se ha utilizado el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) como instrumento orientador de las Políticas de Talento Humano, además de los Códigos de Buen Gobierno y de Ética del Ministerio de Hacienda.

OBJETIVO DE LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO

- El desarrollo integral del Talento Humano del MH en el marco de la Carrera Administrativa.
- La mejora de los niveles de calidad de vida del personal, generando satisfacción, compromiso y sentido de pertenencia para contribuir efectivamente al logro de los objetivos institucionales.
- La construcción de una cultura de excelencia en la prestación de los servicios que se demandan.

POLÍTICA GENERAL

El Ministerio de Hacienda se compromete con el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales, garantizando la Economía, Eficiencia y Eficacia, Equidad, Honestidad, Igualdad, Imparcialidad, Integridad, Justicia, Respeto, Responsabilidad, Servicio y Transparencia en el proceso de Talento Humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.



Cic. Maria del Carmen Caballero
Directora
Dirección de Administración del Capital Humano
y Capacitación





Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación

RESOLUCIÓN M.H. N° 415/2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. N° 139/2012.

PLANEACIÓN

Con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia del proceso del talento humano, el MH realizará la planeación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los puestos de la entidad y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.

I. GESTIÓN DEL EMPLEO

I.1. SELECCIÓN

Con el fin de contar con el personal idóneo, competente y comprometido, el MH utilizará como forma de ingreso de personas, concursos transparentes de méritos y aptitudes.

I.2. INDUCCIÓN

Con el fin de orientar la integración del recién incorporado a la Cultura Organizacional, a la misión institucional y planes de cada dependencia y a las funciones del puesto de trabajo, el MH desarrollará un programa integral, oportuno y eficaz de inducción.

II. GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL PERSONAL

El Ministerio de Hacienda reconoce la importancia del desarrollo constante de su personal para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En tal sentido, incentivará la carrera profesional del personal, desarrollando mecanismos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional.

II.1. REINDUCCIÓN

El Ministerio de Hacienda actualizará y reorientará la integración de los servidores públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, en la entidad o en la estructura del Estado, a través de un programa de reinducción oportuno, integral y cualificado.

II.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO





RESOLUCIÓN M.H. N° 415/2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE HACIENDA, Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN M.H. N° 139/2012.

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su reconocimiento, el MH realizará evaluaciones del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario de la Institución.

II. 3. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El MH incentivará la formación continua e integral de los servidores públicos desarrollando sus competencias para contribuir a un servicio de excelencia.

II.4. CARRERA ADMINISTRATIVA

El MH incentivará la carrera administrativa del personal, a través de una gestión integrada de estructura, puestos de trabajo/remuneración y personas, en la búsqueda de previsibilidad en el itinerario laboral de cada funcionario.

III. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y DESARROLLO SOCIAL

Con el fin de velar por el bienestar integral de los servidores públicos del MH, se promoverán proyectos sociales que ayuden a elevar la calidad de vida del personal, propiciando el desarrollo integral y brindando seguridad social a los mismos.

IV. GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración del servidor público, el MH garantizará salario y compensación que hacen énfasis en el puesto de trabajo, en el logro de objetivos, los elevados niveles de competencias, la experiencia y el compromiso con la institución.

V. GESTIÓN DE LA DESVINCULACIÓN/RETIRO

V.1. DESVINCULACIÓN

El MH realizará todos los procedimientos que sean necesarios cuando el funcionario deba ser desvinculado de la institución, por renuncia, fallecimiento o destitución.

V.2. PLANES DE RETIRO.

Con el fin de buscar la adaptación armónica de los servidores públicos permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida, el MH brindará asistencia integral y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.

