



RESOLUCION Nº 1825

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL MISMO.**

Asunción, 21 de octubre de 2016

**VISTO:** El memorándum 571/16, presentado por la Dirección de Recursos Humanos, solicitando la aprobación de las Políticas de Talento Humano del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones; y

**CONSIDERANDO:** Que la Ley Nº 167/93 "QUE APRUEBA CON MODIFICACIONES EL DECRETO-LEY Nº 5 DEL 27 DE MARZO DE 1991 "QUE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES", en su Art. 4º, dispone; "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 pertinente".

Que el Decreto Nº 962/2008, "POR EL CUAL SE MODIFICA EL TÍTULO VII DEL DECRETO Nº 8127; "POR EL CUAL SE ESTABLECEN DISPOSICIONES LEGALES Y ADMINISTRATIVAS QUE REGLAMENTAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 1.535/1999", que en su Art. 1º aprueba y adopta el MECIP para las entidades Públicas del Paraguay.

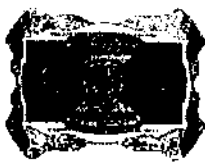
Que por Resolución Nº 922/2008 "Por la cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las entidades públicas del Paraguay - MECIP - y se disponen las medidas tendientes al inicio de su implementación al interior de este Ministerio".

Que las Políticas de Talento Humano del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, es el resultado de un proceso participativo de funcionarios Directivos, técnicos y operativos de los 4 Gabinetes de Viceministros y del Gabinete del Ministro, el equipo MECIP, con el apoyo de un equipo de consultores de la firma JOBS, la consultoría fue desarrollada en el marco de la cooperación del Programa de Democracia y Gobernabilidad de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), implementado por el Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO), con la supervisión de la Secretaria de la Función Pública.

Que el Comité de Control Interno ha dado su conformidad para la aprobación de las Políticas de Talento Humano, del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, conforme Acta Nº 3/2016, de fecha miércoles 7 de setiembre del 2016.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos, se ha expedido en los términos del Dictamen DAJ Nº 1744/2016, sugiriendo la emisión de la presente Resolución.

**COPIA**



**PEDRO L. DUARTE**  
 Secretario General - MOPC



RESOLUCION N° 1825

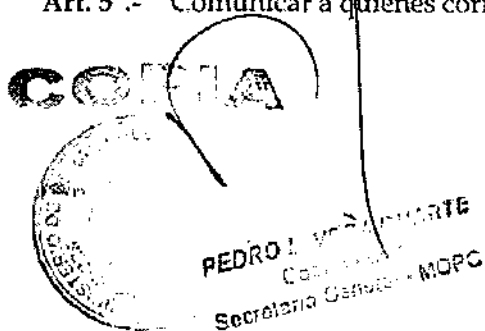
**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL MISMO.**

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales.

**EL MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES**

**RESUELVE:**

- Art. 1°.-** Aprobar las Políticas de Talento Humano del Ministerio de Obras Publicas y Comunicaciones, cuyo documento forma parte como anexo de la presente Resolución.
- Art. 2°.-** Disponer que la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, a través de sus unidades operativas elabore los procedimientos pertinentes para la implementación efectiva de las Políticas aprobadas.
- Art. 3°.-** Autorizar a la Directora de Recursos Humanos, a la Coordinadora Institucional de Implementación MECIP y a la Viceministra de Administración y Finanzas la suscripción de los Formatos 18 y 19 del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP).
- Art. 4°.-** Abrogar las disposiciones contrarias a la presente Resolución
- Art. 5°.-** Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.



**Econ. RAMÓN JIMÉNEZ GAONA**  
Ministro



RESOLUCION N° 1825

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL MISMO.**

**ANEXO**

**Política General**

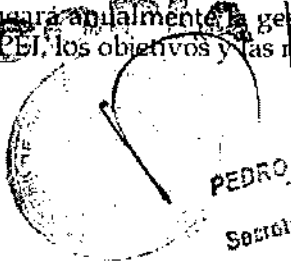
Con el fin de garantizar el cumplimiento del MOPC de su deber misional, sus planes y programas, requiere que la institución cuente con un equipo humano conformado por servidores públicos, íntegros, transparentes, competentes y comprometidos con su labor y con el país, para lo cual desarrollará e implementará un Sistema Integral de Gestión del Talento Humano.

**Objetivos de la Política del Talento Humano**

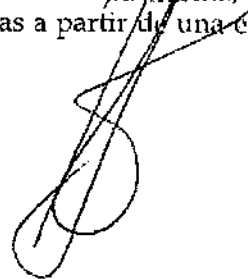
- Definir la necesidad de talento humano suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, y establecer la estrategia para satisfacer la misma.
- Garantizar la incorporación a la institución de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desempeño 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.
- 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.



**PEDRO VEGA DUARTE**  
Secretaría General - MOPC





RESOLUCION N° <sup>1825</sup> .....

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL MISMO.**

#### **EN LA FASE DE VINCULACION**

##### **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**

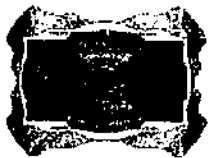
Con el fin de reorientar y reforzar la integración de todos sus servidores públicos, en especial a los afectados por cambios en su puesto de trabajo en la entidad o en la estructura general del Estado; y adecuar el desempeño de los mismos a los requerimientos de desempeño en el puesto y en la institución, 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.

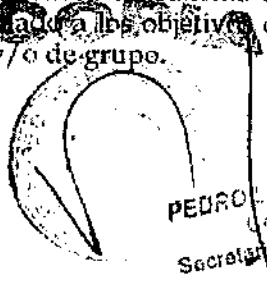
##### **Política de Capacitación y Formación**

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.

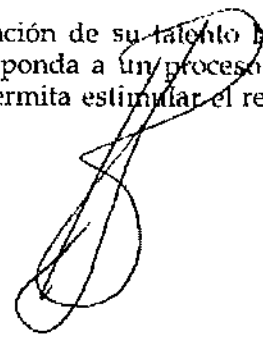
##### **Política de la Compensación**

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.





**PEDRO VERA DUARTE**  
Secretaría General - MOPC





RESOLUCION Nº 1825 .....

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL MISMO.**

**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.

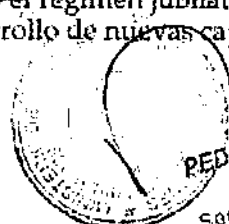
**Política de Evaluación del Desempeño**

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 DESVINCULACION**

**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.

  
**PEDRO L. VERA DUARTE**  
Coordinador  
Secretaría General - MOPC

