

RESOLUCIÓN N° 566/2023

POR LA CUAL SE APRUEBA LA REVISIÓN 2 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA - CONACYT.

Asunción, 6 de octubre de 2023.-

VISTO Y CONSIDERANDO:

La Ley 2.279/03 "...Que modifica y amplía artículos de la Ley 1028/97 General de Ciencia y Tecnología, que establece en su Art. 7°. - De las atribuciones del CONACYT. - "Son atribuciones del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología..." Incisos: t) dictar los reglamentos y resoluciones que se relacionen a las funciones del CONACYT, y) realizar los demás actos necesarios al cumplimiento de los fines del CONACYT"

La Resolución CGR N° 377/16 "Por la cual se 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".

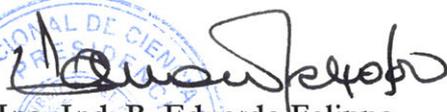
El Decreto N° 3124/2019 "Por el cual se nombra al Señor Bernabé Eduardo Felippo como Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), dependiente de la Presidencia de la República".

POR TANTO, en uso de sus atribuciones;

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

RESUELVE

- Art.1°. Aprobar la versión 2 de la Política de Gestión de Talento Humano del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT, la cual se anexa a la presente Resolución.
- Art. 2°. Dejar sin efecto la Resolución N° 188 de fecha 24 de junio del 2021 "Por la cual se actualizan las políticas de Gestión de Talento Humano del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT"
- Art. 3°. Encomendar a la Dirección de Gestión de Talento Humano la socialización, sensibilización e implementación de la Política.
- Art. 4°. Comunicar a quienes corresponda y cumplida, archivar.

  
Ing. Ind. B. Eduardo Felippo  
Ministro  
Presidente CONACYT

Versión: 02

Resolución N°: 566/23

Fecha: 6/10/23

## ANEXO I

### POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

#### 1. INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos.

El Consejo nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT, define las políticas de Gestión de Talento Humano, orientadas a brindar claridad respecto al compromiso institucional con el cumplimiento de las directrices establecidas en la constitución y las leyes para la gestión de calidad de las personas que integran la institución.

#### 2. ALCANCE

Aplica a todos los Servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT y abarca los procesos de la Dirección de Gestión de Talento Humano vigente.

#### 3. POLITICA GENERAL

El CONACYT se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos, adoptando las políticas y los procedimientos establecidos por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, para la gestión y desarrollo de las personas, garantizando la justicia, equidad, igualdad, economía, imparcialidad, integridad, transparencia, eficiencia y eficacia, al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción, evaluación de desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación.

#### 4. POLITICAS ESPECIFICAS:

##### 4.1. POLITICA DE PLANEACIÓN

Disponer de diagnósticos que permitan elaborar anualmente el Plan de Dotación de personas, conforme a la necesidad de incorporación para el desarrollo de los planes, programas y proyectos del CONACYT, permitiendo un crecimiento planificado y sostenible.



#### 4.2. POLÍTICA DE SELECCIÓN

Seleccionar y vincular a los servidores públicos con las competencias requeridas para el cumplimiento de los fines y objetivos del CONACYT, alineados a perfiles definidos para cada cargo, seleccionados a través de concurso público interno y externo en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, objetividad e imparcialidad, fiabilidad y validez, eficacia y eficiencia.

#### 4.3. POLÍTICA DE INDUCCIÓN

Orientar y facilitar la integración de los nuevos servidores públicos, desarrollando un proceso de inducción integral para socializar y orientar al personal recién incorporado sobre la cultura organizacional, sus responsabilidades derechos y obligaciones, y la contribución de su servicio para el logro de los objetivos institucionales, mediante las mejores prácticas vigentes.

#### 4.4. POLÍTICA DE REINDUCCIÓN

Reorientar a los servidores públicos, en virtud a los cambios y actualizaciones de las normativas vigentes que afecten al desarrollo de sus actividades y procesos, de manera a asegurar sus compromisos institucionales.

#### 4.5. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Complementar y mejorar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) del Servidor Público, con el fin de incrementar sus capacidades logrando una eficaz y eficiente prestación de servicios, contribuyendo a la misión institucional a partir de un proceso de formación y capacitación continuo y participativo definidas en el plan de capacitación anual.

#### 4.6. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

Promover la asistencia social del servidor público, desarrollando acciones que favorezcan el bienestar de las personas, impulsando programas preventivos para la protección de la salud y propiciando condiciones para un clima laboral apropiado, para el mejoramiento de su calidad de vida laboral.

#### 4.7. POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Calificar el desempeño del servidor público, mediante la implementación de un instrumento de evaluación de desempeño basado en competencias, con criterios claros y objetivos, que permitan mejorar su desempeño laboral para contribuir con el logro de los objetivos institucionales, y permitan detectar necesidades de formación y capacitación que contribuya con su crecimiento personal y profesional.

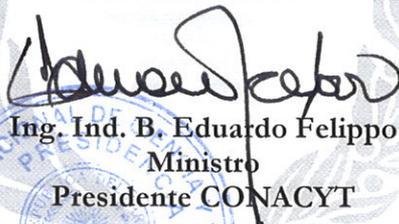


#### 4.8. POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

Promover una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos conforme a los cargos, en función a los perfiles aprobados acorde a la formación, experiencia, y responsabilidades asignadas, para cada grupo ocupacional (auxiliares, asistentes técnicos, profesionales, jefes y directivos) de la organización, usando racionalmente los recursos asociados con la administración del Talento Humano y conforme a la Ley y sus reglamentos legales vigentes.

#### 4.9. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN

Asistir al funcionario que se encuentran en etapa de desvinculación ya sea por jubilación extraordinaria u ordinaria, mediante intermediaciones con las dependencias encargadas de administrar este proceso.



Ing. Ind. B. Eduardo Felippo  
Ministro  
Presidente CONACYT