

RESOLUCIÓN Nº 268 /2016

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TÉCNOLOGÍA.**

Asunción, 06 de julio de 2016

**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. 7º.- De las atribuciones del CONACYT. - "Son atribuciones del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología...". Incisos: t) dictar los reglamentos y resoluciones que se relacionen con las funciones del CONACYT, y) realizar los demás actos necesarios al cumplimiento de los fines del CONACYT."

La Circular Nº 4/2013 de la Presidencia de la República del Paraguay, en la que la Implementación del Modelo Estándar de control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP, es una prioridad del Gobierno Nacional. Todas las instituciones están obligadas a la implementación de la citada herramienta para el logro de los objetivos institucionales, eficiencia, eficacia, transparencia y efectividad en el cumplimiento de los fines sociales del estado.

La Resolución Nº 013/2013 "por la cual se adopta el MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PUBLICAS – MECIP en el CONACYT"

La Resolución Nº 036/2014 "...POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN, DESIGNACIÓN Y FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONACYT), en su Art. 2º. \_ Serán funciones del Comité: Elaborar propuesta de resolución a consideración de la Presidencia del CONACYT..."

El Acta del Equipo Técnico MECIP Nº 03/2016 de fecha 23 de febrero de 2016, en la que los miembros del Equipo aprueban las políticas de gestión de talento humano.

El Acta del Comité de Control Interno Nº 02/2016 de fecha 09 de marzo de 2016, en la que los miembros del Comité aprueban las Políticas de Gestión de Talento Humano.

El Comité de Gestión y Desarrollo de las Personas en el Acta Nº 05 del 31 de mayo de 2016, aprueba las Políticas de Gestión del Talento Humano.

El Acta del Consejo Nº 459 de fecha 05 de julio de 2016, "Por la cual se aprueba la Política de Gestión del Talento Humano del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología"

El Decreto Presidencial Nº 4511/15 del 04 de diciembre "Por el cual se nombra a Don Luis Alberto Lima Morra como Presidente del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), dependiente de la Presidencia de la República"

RESOLUCIÓN N° 268 /2016

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TÉCNOLOGIA.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA – CONACYT  
RESUELVE:

**Artículo 1º.- APROBAR** la Política de Gestión del Talento Humano del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT, la cual se anexa y forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2º.- ENCOMENDAR** a la Jefatura del Área de Gestión del Talento Humano/Coordinación de Procesos de Gestión de Personas la difusión y ejecución de la política, como así también los recaudos correspondientes para garantizar la coherencia entre la práctica y los propósitos

**Artículo 3º.- COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplida, archivar



Prof. Ing. Luis Alberto Lima Morra  
Ministro  
Presidente del CONACYT

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL  
ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
FORMATO : FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS  
N° : 18

(1) PARÁMETROS DE LEY	POLÍTICA GENERAL DEL TALENTO HUMANO		(5) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
(2) CRITERIOS DE BASE	(3) OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ)	(4) ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	
Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, todas las afirmaciones.	El CONACYT promoverá el desarrollo integral de las competencias, personales y profesionales, de sus funcionarios y personal contratado, como un factor clave y prioritario para el éxito en el cumplimiento de sus obligaciones legales y objetivos institucionales.	Aplicando políticas y mejores prácticas en cuanto a la planificación, selección, inducción y reentrenamiento, calidad de vida laboral, evaluación del desempeño, promociones y desvinculación laboral, conciliando el cumplimiento de los objetivos institucionales con las condiciones laborales apropiadas, oportunas, transparentes, equitativas e inclusivas.	El CONACYT se compromete con el desarrollo de las competencias, de sus funcionarios, adoptando las políticas y los procedimientos para la gestión y desarrollo de las personas, observando los principios establecidos en la Ley de la Función Pública que incorpora los derechos y deberes constitucionales para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación de desempeño.
<b>1. POLÍTICA GENERAL DE ADMISIÓN</b>			
Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, todas las afirmaciones.	Incorporar funcionarios y personal contratado, aplicando las políticas de planeación, de selección e incorporación y de inducción y reintegración, aprobados a nivel institucional.	A través de concursos públicos de oposición, concursos de oposición y concursos de méritos para contratación, respetando la legislación vigente.	Vincular a funcionarios y personal contratado a la organización, garantizando la igualdad de oportunidades y adecuada prestación de los servicios mediante la oportuna incorporación de las personas, respetando la legislación vigente y la cultura organizacional.
<b>1.1 SUB-POLÍTICA DE PLANEACIÓN</b>			
Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmación 4.	Planificar para identificar requerimientos de puestos de trabajos (cargos y funciones) y perfil (competencias) de las personas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos.	Realizando diagnóstico para identificar los cargos y el perfil de las personas requeridas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la institución.	Disponer de diagnósticos que permitan tomar decisiones con respecto a la necesidad de creación de cargos e incorporación de personas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos del CONACYT, permitiendo un crecimiento planificado y sostenible.
<b>1.2 SUB-POLÍTICA DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN</b>			
Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 2, y 13.	Incorporar a la Institución funcionarios y personal contratado idóneos y competentes para desarrollar las funciones del cargo.	Mediante la aplicación de las metodologías establecidas por la Secretaría de la Función Pública y en concordancia con los procedimientos internos y los perfiles definidos para los cargos y funciones, permitiendo la participación inclusiva.	Contar con las personas competentes para el cumplimiento de los fines y objetivos del CONACYT, alineados a perfiles definidos para cada cargo, atendiendo los principios éticos y valores institucionales.
<b>1.3 SUB-POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>			
Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 3 y 5.	Comunicar y socializar las políticas por las cuales se rigen la institución en forma oportuna al funcionario y personal del CONACYT	Mediante mecanismos de información y comunicación, establecidos para el efecto.	Facilitar la integración de las personas incorporadas y/o de carrera al CONACYT, mediante orientaciones (técnicas, normativas) y actualizaciones, sobre lineamientos de convivencia organizacional, objetivos institucionales y las mejores prácticas vigentes.
<b>2. POLÍTICA GENERAL DE PERMANENCIA</b>			
Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, todas las afirmaciones.	Realizar las gestiones correspondientes para el logro del desarrollo integral del capital humano, a fin de optimizar su desempeño y mejorar su productividad.	Mediante la aplicación de programas de capacitación, entrenamiento y evaluación, dirigidos al logro de la misión y visión institucional, buscando mejorar la autoestima, el trabajo en equipo y la calidad de vida, en un marco de responsabilidad social.	Gestionar el desempeño y desarrollo integral de los funcionarios de la Institución, mejorando la eficiencia y la eficacia de los mismos, mediante la capacitación, el entrenamiento y la evaluación, orientados al cumplimiento de la misión y el logro de la visión, mejorando la autoestima, la calidad del trabajo en equipo y actuando con responsabilidad social.
<b>2.1 SUB-POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>			
Ley 1626/00. Ley 2479/04. Ley 3031/06. Ley 3585/08. Ley 3856/09. Ley 3989/10. Ley 4251/10. Ley 5295/10.	Constitución Nacional/1992, ART. 86 al 99 y 101 al 106. Ley de Presupuesto General de la Nación y su Decreto reglamentario, vigente.		

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP**  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 18

Decreto 4392/10.

Decreto 4947/10.

Decreto 6369/11.

Decreto 7839/11.

Decreto 10143/12.

Decreto 1212/14.

Decreto 3857/15.

Res. SFP 942/09.

Res. SFP 980/09.

Res. SFP 328/13.

Res. SFP 0180/16.

Mediante la inclusión e incorporación de nuevas tecnologías, aplicando metodologías eficientes de enseñanza en forma continua, con recursos asignados y de autogestión, acorde a los objetivos y metas institucionales.

Desarrollar el plan de formación, capacitación y entrenamiento para contribuir con el desarrollo de conocimientos y capacidades de las personas que conforman la organización.

Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 6, 7, 8, 12 y 15.

Mejorar el rendimiento de las personas en sus áreas de trabajo mediante el desarrollo de las competencias a partir del plan de formación, capacitación y entrenamiento implementando.

**2.2 SUB-POLITICA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Mediante diagnósticos sobre los requerimientos del personal para el desarrollo de los planes y programas de la organización. Procesos de reinversión sobre nuevas orientaciones del quehacer de la entidad. Programas de bienestar social, laboral y políticas de incentivos, acordes a los principios legales establecidos.

Implementar condiciones laborales que beneficien el desarrollo integral de las personas, mejorando su calidad de vida laboral.

Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 4, 5, 9 y 10

Promover acciones que favorezcan el desarrollo y bienestar de las personas para el mejoramiento de su calidad de vida laboral.

**2.3 SUB-POLITICA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO**

Mediante la implementación periódica del sistema de evaluación de desempeño, homologado por la Secretaría de la Función Pública

Mejorar el rendimiento de las personas en el trabajo, alineando con las prioridades establecidas por el CONACYT para el logro de los objetivos institucionales

Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 8, 11, 12 y 14.

Detectar las necesidades de formación en las personas, a fin de mejorar su competencia laboral para contribuir con el logro de los objetivos institucionales

**2.4 SUB-POLITICA DE COMPENSACION**

De acuerdo a la definición de cargos y niveles salariales aprobados dentro de la matriz salarial para la carrera administrativa.

Remunerar conforme a los perfiles aprobados para cada cargo de la organización.

Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 1 y 10.

Retribuir en forma equitativa los cargos, en función a los perfiles aprobados para cada grupo ocupacional (auxiliares, asistentes técnicos, profesionales, jefes y directivos) de la organización.

**2.5 SUB-POLITICA DE PROMOCIONES**

Mediante la implementación de concursos internos homologados por la Secretaría de la Función Pública.

Establecer mecanismos para la promoción de los funcionarios de la entidad.

Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, Afirmaciones 4, 5, 8 y 13.

Brindar oportunidad, en igualdad de condiciones, a los funcionarios para la promoción y/o ascensos a los cargos vacantes de la entidad.

**3. POLITICA GENERAL DE DESVINCULACION**

Ajustándose a las políticas de Estado, la legislación vigente, las reglamentaciones aplicables y la disponibilidad de los recursos financieros, dentro de un esquema que garanticen los principios de igualdad y legalidad para la Institución y los funcionarios.

Apoyar en el proceso de desvinculación a los funcionarios que cumplan con los requisitos para la jubilación normal. Garantizar al personal contratado el respeto a los derechos laborales estipulados en las normativas legales vigentes en la materia de desvinculación.

Resultado de Encuesta General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13.

Asistir al funcionario que se encuentran en etapa de goce del regimen jubilatorio mediante intermediaciones con las dependencias encargadas de administrar este proceso e incorporar criterios legales establecidos en la legislación vigente (Codigo Civil,Codigo Laboral) en las clausulas contractuales que permiten al personal contratado tener conceptos claros sobre los procesos de desvinculación.

Elaborado por: Dirección de Gestión de Talento Humano

Fecha:

Revisado por: Dirección MECIP

Fecha:

Aprobado por: Acta del Consejo N° 459/2016

Fecha: 05 de julio de 2016

