



RESOLUCION CNPCT/MNP N° 121/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO VERSION 1, DEL MECANISMO NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA”

Asunción, 13 de agosto de 2024

VISTO: El Memorandum MNP/CG N° 34 de fecha 12 de agosto de 2024, de la Coordinación General responsable de la implementación de las Normas de Requisitos Mínimos 2015 – MECIP, solicitando el acto administrativo de aprobación de la POLITICA DE TALENTO HUMANO del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, Versión 1, con el objetivo de avanzar en la implementación de la Gestión de Buen Gobierno; y

CONSIDERANDO:

Que, la Resolución CGR N° 425/08 establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP), como marco para el control, fiscalización y evaluación de los Sistemas de Control Interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.

Que, la Resolución CGR N° 377/16 adopta las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015.

Que, la Resolución CGR N° 147/2019 “Por la cual se aprueba la Matriz de Evaluación de Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015.

Que, el Código de Buen Gobierno pasó por un proceso amplio de socialización con todo el plantel de la Institución que abarca los meses de mayo, junio, julio y agosto del corriente año donde no solo se compartió el código sino que se revisó, analizo, y recibió sugerencias de ajustes, área por área de la institución.

Que, el artículo 2° de la Ley N° 4.288/11 “DEL MECANISMO NACIONAL DE PREVENCIÓN CONTRA LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, establece: “El Mecanismo Nacional es un ente autárquico con personería jurídica de derecho público,...el Mecanismo Nacional será dirigido por la Comisión Nacional de Prevención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; denominado en adelante “La Comisión Nacional”. La Comisión Nacional ejercerá la representación del Mecanismo Nacional, conforme a esta Ley y al reglamento que la Comisión dicte para tal efecto.





Mecanismo Nacional de
Prevención de la Tortura

RESOLUCION CNPCT/MNP N° 121/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO VERSION 1, DEL MECANISMO NACIONAL DE PREVENCION DE LA TORTURA”

POR TANTO; de acuerdo con lo acordado por la Comisión Nacional se

RESUELVE:

ARTICULO 1°: APROBAR la Política de Talento Humano – Versión 1, conforme al Anexo que forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO 2°: PUBLICAR en la página web de la institución (www.mnp.gov.py) la presente Resolución, con el anexo correspondiente.

ARTICULO 3°: COMUNIQUESE a quienes corresponda y cumplido archivar.



Claudia Sanabria

Presidenta de turno de la Comisión Nacional del
Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura (MNP)

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

MECANISMO NACIONAL
DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA

Resolución N° *121* /2024

VERSIÓN 1





POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. POLÍTICA GENERAL
3. PLANEACIÓN
4. FASES DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 - 4.1 ETAPA DE INGRESO
 - 4.1.1 SELECCIÓN
 - 4.1.2 INDUCCIÓN
 - 4.2 ETAPA DE PERMANENCIA
 - 4.2.1 REINDUCCIÓN
 - 4.2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
 - 4.2.3 COMPENSACIÓN
 - 4.2.4 BIENESTAR SOCIAL
 - 4.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
 - 4.2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL
 - 4.3 ETAPA DE RETIRO
 - 4.3.1 PLANES DE RETIRO
5. VIGENCIA, DIVULGACIÓN, Y REVISIÓN
 - 5.1 VIGENCIA
 - 5.2 DIVULGACIÓN
 - 5.3 REVISIÓN





1. PRESENTACIÓN

El presente instrumento de control denominado POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO constituye la VERSIÓN 1 cuyo propósito es establecer el compromiso del MECANISMO NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA 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 consideran los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación entre otros aspectos.

La ejecución de dichas políticas habilita a los funcionarios para generar los resultados esperados en procura del logro de la misión de la institución y de los fines sociales del Estado, en el marco del mejoramiento continuo de la GESTIÓN.





Mecanismo Nacional de
Prevención de la Tortura

SISTEMA DE CONTROL INTERNO NORMA DE REQUISITOS MINIMOS – MECIP 2015

Fecha de Emisión:
Agosto 2024
RES. MNP N° 121/24
Versión 1

2. POLÍTICA GENERAL

Con la finalidad de contar con servidores públicos de naturaleza íntegra, idónea y comprometida en pos del logro colaborativo de los objetivos institucionales, el MNP se compromete a impulsar la protección y el desarrollo integral del Talento Humano, a través de un proceso de gestión de personas que pueda aunar los derechos y deberes, basado en la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia Y gestionar condiciones óptimas de trabajos para lograr un eficiente desempeño en las funciones que ocupan dentro de la Institución

3. PLANEACIÓN

3.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

La Dirección de Gestión de Personas en forma conjunta con los responsables de las demás áreas; en base a la identificación de diagnósticos institucionales de necesidades, establecerá la cantidad de personal necesario, las competencias requeridas por la institución, se deberá establecer prioridades para la incorporación de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas de manera a cumplir con las normativas vigentes. Asimismo, se establecerá estrategias de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, así como incentivos en la búsqueda de la mejora en la gestión institucional.

Una vez identificada la necesidad de personal, la misma será elevada a la Comisión Nacional para definir el anexo de personal y gestionar la incorporación de los funcionarios necesarios, supeditado a la ley de presupuesto.

4. FASES DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

4.1 ETAPA DE INGRESO

4.1.1 SELECCIÓN





Con el propósito de incorporar personas idóneas y competentes para cubrir los perfiles definidos para cada cargo, el MNP se regirá a través de los procedimientos establecidos en las normativas vigentes a través de concursos internos y externos, públicos y transparentes, que garanticen la no discriminación, confiabilidad, imparcialidad, transparencia e igualdad de oportunidades basados en méritos resultantes de la eficacia y eficiencia del desempeño laboral.

4.1.2 INDUCCIÓN

Con el fin de orientar y facilitar el proceso de adaptación e integración de la nueva o nuevo servidor público, se promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia, así como el fortalecimiento de su formación ética.

El MNP desarrollará un proceso de inducción que guíe al nuevo/a funcionario/a a lograr una óptima incorporación al puesto y ratifique el compromiso con la Misión, la Visión y los objetivos institucionales. Familiarizarlo con la organización y las funciones del MNP Y poner en conocimiento de sus derechos y deberes, así como de las inhabilidades e incompatibilidades con el cargo que ocupe.

4.2 ETAPA DE PERMANENCIA Y DESARROLLO DEL PERSONAL

4.2.1 REINDUCCIÓN

A efectos de propiciar la integración a los cambios institucionales que afecten al servidor público, fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad en el servicio, el MNP ejecutará el proceso de reinducción con el objetivo de reorientar a los funcionarios en virtud de los cambios generados.

4.2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el objetivo de promover el mejoramiento continuo de los servidores públicos, el MNP acompañará e incentivará la formación continua e integral de los funcionarios, a modo de lograr el fortalecimiento de las competencias laborales y así realizar la actividad laboral de manera eficiente y eficaz para el logro de la Misión Institucional.

4.2.3 COMPENSACIÓN

Con el fin de proporcionar una compensación justa y equitativa a los servidores públicos del MNP, conforme a la disponibilidad presupuestaria, el MNP desarrollará un proceso de compensación que puede ser monetaria y/o no monetaria que tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias de su cargo, buscando



cumplir con el principio de igualdad de entre quienes cumplen tareas similares y el reconocimiento de los servidores públicos del MNP en el desempeño de sus funciones.

4.2.4 BIENESTAR SOCIAL

El MNP promoverá la salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias, mediante un proceso de bienestar laboral que desarrolle programas de asistencia social y psicológica, que pueda garantizar a las personas que brindan su trabajo en la Institución, atención ante situaciones derivadas de stress laboral, sobrecarga de responsabilidades, etc.

4.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, valorar el mérito, la permanencia, los ascensos y la promoción en todo sentido del desarrollo personal y profesional, el MNP calificará el desempeño en el trabajo, las actitudes, aptitudes y cualidades del servidor público en planes funcionales e individuales, buscando su mejoramiento y desarrollo, realizando evaluaciones de desempeño, transparentes y oportunas de los/as servidores públicos, y el establecimiento de planes de mejora acordes a la misión del MNP.

4.2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL

Para lograr el clima organizacional, el MNP propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima apropiado, que estimule el trabajo en equipo, de entre las diferentes áreas organizacionales, garantice la igualdad de género, y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado.

4.3 ETAPA DE RETIRO

4.3.1 PLANES DE RETIRO

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, el MNP acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y trasparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario. El plan incluye:

- a) Gestión de la jubilación ordinaria como extraordinaria
- b) Generación de documentación para retiro de aportes jubilatorios



- c) Traslados definitivos sin línea presupuestaria
- d) Renuncia

5. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REVISIÓN

5.1 VIGENCIA

Las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión 1 entrará en vigencia a partir de su aprobación por Resolución o acto administrativo.

5.2 DIVULGACIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión 1 serán divulgadas a los funcionarios de la Institución y a sus grupos de interés, a través de los sistemas de comunicación existentes (página web institucional, correos electrónicos, etc.).

5.3 REVISIÓN

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas, por decisión de la Comisión Nacional, a propuesta de la Dirección de Gestión de Personas, y/o recomendaciones de los Órganos de Control.




Claudia Patricia Sanabria
Presidenta de Turno
Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura