



MINISTERIO DE INDUSTRIA  
Y COMERCIO

Resolución N° 977.-

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE GESTIÓN Y  
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSION 5 DEL  
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.**

Asunción, 25 de agosto de 2022

**VISTO:** El Memorándum MECIP/038/2022 de fecha 3 de agosto de 2022 de la Coordinación General del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP), remitido a la Dirección General de Gabinete Técnico y este a la Dirección General de Asuntos Legales, solicitando dictamen jurídico para la aprobación de las "Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en su Versión 5, elaborado por el equipo técnico correspondiente, conforme a lo sugerido en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP; y

**CONSIDERANDO:** Que, las responsabilidades del Ministro de Industria y Comercio en la formulación y ejecución de la política confiada a la institución, conforme al artículo 1° inciso "B" del Decreto N° 2348 "Por el cual se reglamenta la carta orgánica del Ministerio de Industria y Comercio"- Ley N° 904/63, y se deroga el Decreto N° 902/73;

Que, el Decreto N° 962/08, Capítulo II – Modelo Estándar de Control Interno, "Apruébese y Adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP) definido en el Anexo que forma parte del mencionado Decreto";

Que, la Resolución CGR N° 425/2008 "*...se 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 del Contraloría General de la República*";

Que, la Resolución CGR N° 377/16 "*...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* ", en su anexo señala: "*...El objetivo de esta norma es definir "que" es lo que se debe hacer para asegurar un adecuado nivel de control interno, dejando en manos de instituciones la responsabilidad de decidir "como" esos requisitos será alcanzados ...*", así mismo expresa que: "*...La política de Control Interno debe ser aprobada por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo...*";

Que, la Resolución MIC N° 1295/19 "Por la cual se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019 -2023 del Ministerio de Industria y Comercio";

Que, el Ministerio de Industria y Comercio viene trabajando en la implementación del modelo y en el desarrollo de una cultura de autocontrol, por la cual es necesario contar con una "Políticas de gestión y desarrollo del Talento Humano" actualizada a los efectos de proporcionar un punto de referencia para dirigir la organización hacia el logro de la misión y sus objetivos institucionales;

  
Lic. Claudia Dinatale  
Secretaría General

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



MINISTERIO DE INDUSTRIA  
Y COMERCIO

Resolución N° 977.-

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE GESTIÓN Y  
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSION 5 DEL  
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.**

- 2 -

Que, la Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en su versión 5, fue puesta a consideración de la Máxima Autoridad Institucional y del Comité de Control Interno, siendo aprobada a través del Acta CCI N° 01/2022;

Que, por Providencia D.A.A. N° 166 de fecha 10 de agosto de 2022 la Dirección General de Asuntos Legales del Ministerio de Industria y Comercio no habiendo cuestión jurídica que dilucidar, devuélvase el presente expediente administrativo a los fines que correspondan;

Que, el Ministro de Industria y Comercio es el Jefe Superior y responsable de la formulación y ejecución de la política confiada a esta Cartera y, en tal carácter, le compete la alta dirección de la misma, conforme lo establece el Artículo 1º, inciso b) del Decreto N° 2.348/1999 "Por el cual se Reglamenta la Carta Orgánica del Ministerio de Industria y Comercio – Ley N° 904/63, y se Deroga el Decreto N° 902/73";

Que, el carácter de Jefe Superior del Ministerio de Industria y Comercio faculta a la misma a adoptar las providencias administrativas orientadas al mejor cumplimiento de los fines institucionales;

**POR TANTO**, en ejercicio de sus atribuciones legales,

**EL MINISTRO DE INDUSTRIA Y COMERCIO**

**RESUELVE:**

- Artículo 1º.** Aprobar las "Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en su versión 5" de este Ministerio, conforme al anexo que forma parte de la presente Resolución.
- Artículo 2º.** Disponer la aplicación de las políticas aprobada en el Artículo 1º de la presente Resolución, en todas las dependencias del Ministerio de Industria y Comercio.
- Artículo 3º.** Establecer que el Comité de Control Interno deberá revisar por lo menos una vez al año la Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, para asegurar su conveniencia y adecuación continua.
- Artículo 4º.** Comunicar a quienes corresponda y cumplida, archivar.



LUIS ALBERTO  
CASTIGLIONI  
SORIA  
Luis Alberto Castiglioni  
Ministro

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA NEMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b>  <b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</p>	<p>Página N° 1/12</p> <p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>
--	---	---

# POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**Ministerio de Industria y Comercio**

**Versión V**  
**Año 2022**



Lic. Claudia Dinatale  
Secretaría General

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'AOPY HA NĒMU Motomokha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b></p>	Página N° 2/12
	<p><b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	<p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>

## **POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO**

La formulación de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, hace parte del elemento de control del sistema administrativo y de desarrollo de personas, los cuales están inmersos en el Manual de Aplicación del índice de Gestión de Personas de la Función Pública (IGP), principal herramienta del Estado paraguayo, para una adecuada gestión de personas, y este elemento unido al Código Institucional de Ética, fortalece la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades internas y externas de nuestra institución, sus funcionarios, usuarios y demás partes interesadas; nos prepara para enfrentarnos a un entorno cambiante, complejo; facilita a los funcionarios la comprensión de los fines organizacionales y por tanto; hacerlos más competentes para cumplir sus propósitos.

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano apuntan a la generación de un ambiente propicio, libres de violencia y discriminación, que permita estimular en los funcionarios sus aptitudes y actitudes acordes con los objetivos institucionales. Así mismo permitirá establecer los lineamientos a tener en cuenta en los procesos de gestión y desarrollo de las personas en la Institución, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el área de Talento Humano.

El Ministerio de Industria y Comercio desarrollará un proceso de gestión y desarrollo de personas basado en la justicia y la equidad, que permita vincular a servidores públicos capaces, idóneos y comprometidos con los objetivos de la Institución, de acuerdo a lo que establece su carta orgánica.

### **PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS**

El desarrollo de personas cumple con los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad y trabajo mancomunado, al contar con funcionarios capaces de asumir acciones y actividades que logren los propósitos institucionales, para ello es fundamental tener presente el mérito, la competencia y la capacitación requerida para los cargos en el momento de seleccionar, nombrar y promover a dichos funcionarios.

La gestión humana integral es en la institución, un sistema de aprendizaje con desarrollo tecnológico, político y cultural, que permite dirigir y potencializar las competencias de las personas a través del trabajo coordinado y en equipo.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETÁ MBA'E' APOPY HA NEMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b></p>	Página N° 3/12
	<p><b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	<p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>

## OBJETIVOS

- Contar con funcionarios competentes en el ejercicio de las funciones propias dentro del Ministerio de Industria y Comercio, mediante la definición de políticas y Procedimientos y desarrollo de personal.
- Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los objetivos institucionales.
- Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.
- Asegurar que los procesos y procedimientos involucrados tengan en cuenta en su desarrollo la igualdad, imparcialidad, economía en el uso de los recursos, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.
- Resolver los conflictos personales o institucionales que pueden afectar el logro de los objetivos.
- Promover una conducta laboral basada en los principios y valores éticos de la Institución.
- Disponer que las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas y justas.

## PLANEACIÓN

### ▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio incorpora dentro de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano la planeación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo, considerando el plan operativo institucional y el presupuesto anual aprobado, el plan estratégico institucional, los programas y proyectos a ser desarrollados en las áreas estratégicas, misionales, de apoyo y control, dependientes del Ministerio de Industria y Comercio.

### • Responsabilidad de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Si bien la definición de políticas y prácticas de desarrollo de personas están a cargo del nivel directivo de la institución, todos los funcionarios son responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación. Sin embargo, el mantenimiento de la coherencia interna entre sus objetivos está a cargo de las dependencias o áreas encargadas de administrar los procesos que forman parte de estas políticas.

  
 Lic. Claudia Dinatale  
 Secretaria General  
 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'AOPY HA NĒMU Mbohosokha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b> <b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b>	Página N° 4/12
	<b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b>	Anexo de la Resolución N° 977/2022

## Fase de Ingreso – Selección

El Ministerio de Industria y Comercio desarrollará procesos de selecciones a través de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, ajustadas a disposiciones legales y reglamentarias vigentes, que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, de manera a incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución, conforme a las normas legales vigentes del Secretaría de la Función Pública y del Poder Ejecutivo.

### Etapa Previa de Evaluación y necesidades de la Institución – Concurso Público de Oposición y Mérito (Externo)

- Diagnóstico de necesidades de dotación (proyección cronología de procesos de concurso para el periodo determinado al efecto, según vacancias disponibles y conforme al Presupuesto aprobado y las necesidades detectadas por la institución).
- Identificación de vacancias del puesto de trabajo y la previsión de la categoría o remuneración respectiva.
- Ajustar y seleccionar perfil, matriz y bases y condiciones del Banco de Perfiles registrados en el Portal Paraguay Concurra, para su remisión a la Secretaría de la Función Pública.
- Remitir a la Secretaría de la Función Pública, para los ajustes necesarios y la correspondiente aprobación de las nuevas bases y condiciones y su posterior homologación de Perfiles de Cargos y Matrices de Evaluación.
- Tener en cuenta el Decreto N° 3.857/2015 por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública.
- Realizar las gestiones pertinentes para la autorización de la utilización de las vacancias (permanentes y temporales) ante los órganos competentes.
- Solicitud de Resolución Ministerial por la cual se autorice la realización del Concurso y se conforme Comisión de Selección.
- Publicación del Concurso en los medios masivos de comunicación (Página Web Institucional y Portal Paraguay Concurra) y recepción de postulaciones por el tiempo establecido en la legislación vigente.

### Etapa Previa de Concurso de Promoción Interna

- Identificación de vacancias del puesto de trabajo y la previsión de la categoría o remuneración respectiva.
- Ajustar y seleccionar perfil, matriz y bases y condiciones del Banco de Perfiles registrados en el Portal Paraguay Concurra, para su remisión a la Secretaría de la Función Pública.
- Remitir a la Secretaría de la Función Pública, para los ajustes necesarios y la correspondiente aprobación de las nuevas bases y condiciones y su posterior homologación de Perfiles de Cargos y Matrices de Evaluación.
- Tener en cuenta el Decreto N° 3.857/2015 por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la Función Pública.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'ĀPOPY HA NĒMU Mba'e oikcha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b> <b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b>  <b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b>	Página N° 5/12   Anexo de la Resolución N° 977/2022

- Solicitud de Resolución Ministerial por la cual se autorice la realización del Concurso y se conforme Comisión de Selección.
- Publicación del Concurso en los medios masivos de comunicación (Página Web Institucional y Portal Paraguay Concurso) y recepción de postulaciones por el tiempo establecido en la legislación vigente.

### Preselección

Es efectuada conforme al marco legal vigente y se basa en la preselección del Curriculum Vitae de los candidatos. En esta primera etapa deben descartarse a los candidatos cuya formación y experiencia profesional esté subcalificada o sobrecalificada para el puesto de trabajo.

- Recepción de Postulaciones por el periodo establecido en la legislación vigente.
- Evaluación Documental de las postulaciones recibidas, conforme a los parámetros establecidos en las matrices de evaluación (Comisión de Selección- Equipo de Apoyo).
- Publicación de la Lista de Admitidos y no Admitidos con sus respectivas observaciones en el Portal Paraguay Concurso y en la página web institucional.

*Responsable de la actividad; Dirección de Talento Humano, Comisión de Selección conformada para el efecto.*

### Proceso de Selección

- Reunión Informativa con los candidatos de la lista larga de admitidos, con el propósito de dar a conocer el proceso en sí del concurso y aclarar dudas.
- Evaluaciones/pruebas;  
Los candidatos que han superado la etapa de preselección son convocados para realizar una serie de evaluaciones. Los principales tipos de prueba llevados a cabo se respaldan en las normas en vigor y generalmente son: test psicotécnicos con los cuales se podría determinar las aptitudes y la personalidad del candidato, pruebas profesionales relacionadas con el puesto en cuestión, pruebas de conocimiento sobre temarios preestablecidos, etc. Las evaluaciones pueden ser realizadas internamente y/o mediante consultoras con experiencia en procesos de evaluación para selección de personas.
- Evaluación curricular, la información académica y laboral de los postulantes.
- Aplicación de pruebas (escritas u orales) de aptitudes o competencias.
- Pruebas psicométricas de exploración de personalidad (según el caso)
- Entrevistas;  
Los candidatos que han superado las evaluaciones anteriores pasan por entrevistas para conocerlos de forma individual.  
Los candidatos normalmente participan en entrevistas con el representante titular o suplente de la Dirección de Talento Humano, las Direcciones Generales o Direcciones donde existen cargos vacantes y el/la representante de la Máxima Autoridad del Ministerio de Industria y Comercio durante el proceso de selección conforme a normas en vigencia.

*Responsable de la actividad: Comisión de Selección del MIC según disposición legal vigente.*

  
 Lic. Claudia Dinatale  
 Secretaria General  
 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'APOPY HA NĒMU Motowokhu Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b></p> <p><b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	Página N° 6/12
		Anexo de la Resolución N° 977/2022

## Fase Final - Selección

Tras la fase de entrevistas el número de candidatos se ha reducido al mínimo, por lo que ha llegado el momento de elegir a la persona o al grupo de personas que se incorporarán a la Institución. Para ello, ha de tenerse en cuenta toda la información recopilada durante las tres fases anteriores y mantener la objetividad.

Modalidad de Selección:

- La selección final del postulante se realizará por orden de mérito o bien por terna.
- La modalidad utilizada deberá ser considerada antes del inicio del proceso de concurso.
- Una vez adjudicado el o los puestos, se procederá a emitir la Resolución de conclusión del proceso de concurso.
- Publicación de la lista de adjudicados en el Portal SICCA y notificación del resultado final del concurso.
- Realizar las gestiones administrativas ante los órganos competentes, para la firma del Decreto correspondiente en caso de nombramiento, o formalización de Resolución Ministerial en caso de contrataciones y promociones.

*Responsable de la actividad: Dirección de Talento Humano, Comisión de Selección.*

## INDUCCIÓN

### ▪ Política

Con el fin de fomentar la excelencia de los talentos humanos y de facilitar el proceso de adaptación a los nuevos servidores públicos en la Institución, el Ministerio de Industria y Comercio desarrollará con todo nuevo servidor público, acciones de inducción a la integración institucional y al cargo, asegurando su compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.

### Proceso de Inducción General

*Responsable de la actividad: Dirección de Talento Humano*

- Capacitar a los funcionarios que ingresan al Ministerio de Industria y Comercio acerca del funcionamiento de la Institución, su historia, la misión, visión y sus objetivos generales y específicos, la estructura organizacional, la norma que lo regula.
- Instruir sobre el Código Institucional de Ética, Código de Buen Gobierno, Plan Estratégico Institucional, Sistema de Control Interno – MECIP, Principales Autoridades, etc.
- Poner a conocimiento de los nuevos funcionarios el Reglamento Interno de la Institución, políticas de remuneración, vacaciones, horarios, permisos, certificados laborales y evaluaciones de desempeño.



EE COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETÄ MBA'E'APOPY HA NEMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b>	Página N° 7/12
	<b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b>	Anexo de la Resolución N° 977/2022
<b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b>		

- Generar espacios que propicien actividades para el relacionamiento armonioso y respetuoso con los compañeros de trabajo.

#### **Proceso de Inducción específica del área**

*Responsable de la actividad: Director General, o Director inmediato.*

- Presentar entre los colegas y/o compañeros, mostrar el lugar de trabajo, objetivos de trabajo del área, estrategias, entregar los medios y herramientas necesarias, formas de evaluación del desempeño, relaciones personales en lo referido al clima laboral, costumbres, relaciones de jerarquía, etc.
- Facilitar el Manual de Funciones y Manuales de Procedimientos y adiestrar sobre las funciones a desempeñar, características del puesto y relaciones con otras dependencias cuyo trabajo o productos son necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Motivar y promover la integración del funcionario recién ingresado a que participe en el logro de los objetivos determinados, así como los planes estratégicos y operativos de la Institución, generando sentido de pertenencia y el espíritu de trabajo en equipo.
- El nuevo funcionario recibe la información que se considera relevante para el conocimiento y desarrollo del cargo.
- Mostrar principales instalaciones de la Institución a través de visitas guiadas.

## **FASE DE PERMANENCIA - REINDUCCIÓN**

### ▪ **Política**

El Ministerio de Industria y Comercio reorientará a los servidores públicos en las innovaciones dadas en la institución, los cargos y la cultura de la Institución, con el fin de asegurar el compromiso permanente con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.

### **Proceso de Reinducción**

- Poner a conocimiento de manera anual la actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Institución, del sector y la dependencia al cual pertenecen.
- Socializar los beneficios alcanzados a través de la firma de convenios, acuerdos, cooperación, etc.
- Redefinición de la Misión y Visión Institucional, Objetivos Institucionales (POA), Plan Estratégico Institucional (PEI), establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, Manuales de Procedimientos, Beneficios Sociales, capacitación, reglamentaciones de carácter institucional, sistema de control interno, MECIP, etc.
- Presentación de los nuevos funcionarios que ingresan a la institución y las funciones/cargo que van a desempeñar.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'APOPY HA NĒMU Motronidha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b></p>	Página N° 8/12
	<p><b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	<p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>

#### Actividades propias del cargo

- Realizar jornadas de socializaciones de las actualizaciones y/o nuevas disposiciones institucionales y nacionales.
- Evaluar el impacto de las jornadas de socializaciones, implementando herramientas de medición, evaluaciones, autoevaluaciones, etc.
- Realizar informes acerca de los resultados obtenidos en las jornadas de socializaciones.

*Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano realizará reinducciones de actualizaciones de temas incluidos en la Inducción General y las Direcciones Generales, Direcciones inmediatas realizarán las reinducciones de actualizaciones de temas específicos del área, incluidas en las inducciones específicas.*

## CAPACITACIÓN

#### ▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio facilitará un proceso de capacitación que permita el desarrollo continuo del talento humano, con el fin de contar con servidores públicos competentes en cada una de sus áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### Proceso de Capacitación

El proceso de Capacitación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. La misma será la encargada de difundir las invitaciones para participar de los diferentes tipos de entrenamiento del personal, así como los eventos de capacitación interna ofrecida por la Institución.

- Diagnóstico de necesidades de capacitación, a los efectos de evaluar las necesidades de capacitación en la Institución, conforme a los datos proveídos por los encargados de las Direcciones Generales y Direcciones.
- Los medios a ser utilizados para la recolección de los datos necesarios pueden ser los siguientes: Evaluación de Desempeño, Observaciones, Cuestionarios.
- Reglamento de Capacitación.
- Evaluación de Disponibilidad Presupuestaria.
- Análisis de la pertinencia del curso.
- Elaboración de Resolución de aceptación y participación al curso.

La capacitación de Talento Humano se establecerá en el Plan de Capacitación, la cual estará a cargo del Director de Talento Humano de la elaboración anual y para la ejecución de cada periodo y será aprobada por la Máxima Autoridad.

#### Objetivos de la Capacitación

- Proporcionar a los funcionarios la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumenten sus competencias, para desempeñarse con éxito en sus puestos de trabajo.
- Brindar oportunidad para el desarrollo personal continuo.

  
 Lic. Claudia Dinatale  
 Secretaria General  
 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'ĀPOPY HA NĒMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b>  <b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	<p>Página N° 9/12</p> <p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>
--	--	---

- Crear un clima satisfactorio entre los funcionarios, ya que la capacitación es una importante herramienta motivadora.
- Fomentar la eficiencia del trabajo en la Institución, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias nacionales e internacionales, a los avances tecnológicos y a las nuevas tendencias operacionales. Así también, incorporar la posibilidad de realizar la polifuncionalidad de los funcionarios.
- Otorgar la posibilidad de realizar capacitaciones de modalidad virtual, que cumplan con registros necesarios pertinentes, de manera a mantener un control sobre los mismos.

## FORMACIÓN

### ▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio facilitará un proceso de formación que permita alcanzar y desarrollar conocimientos indispensables para ocupar un puesto de trabajo y acrecentar las destrezas necesarias para su proceso laboral, con el fin de contar con servidores públicos competentes en cada una de sus áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### Proceso de Formación

El proceso de Formación estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. La misma será la encargada de difundir las invitaciones para participar de los diferentes tipos de formación del personal de la Institución.

- Diagnóstico de necesidades de formación, a los efectos de evaluar las necesidades de formación en la Institución, conforme a los datos proveídos por los encargados de las Direcciones Generales y Direcciones.
- Los medios a ser utilizados para la recolección de los datos necesarios pueden ser los siguientes: Evaluación de Desempeño, Observaciones, Cuestionarios.
- Evaluación de Disponibilidad Presupuestaria.
- Análisis de la pertinencia del curso.
- Elaboración de Resolución de aceptación y participación al curso.

La formación de Talento Humano se establecerá en el Plan de Capacitación y Formación, la cual estará a cargo del Director de Talento Humano de la elaboración anual y para la ejecución de cada periodo y será aprobada por la Máxima Autoridad.

### Objetivos de la Formación

- Brindar al personal las capacidades y habilidades que se necesita para lograr los objetivos estratégicos.
- Preparar a los personales para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas de la institución.
- Mejorar la eficiencia y la efectividad en el trabajo.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETĀ MBA'E'APOPY HA NĒMU Mbovovokha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b></p>	Página N° 10/12
	<p><b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	<p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>

- Proporcionar al trabajador una preparación, que permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad. Así también, incorporar la posibilidad de realizar la polifuncionalidad de los funcionarios.
- Otorgar la posibilidad de realizar formación de modalidad virtual, que cumplan con registros necesarios pertinentes, de manera a mantener un control sobre los mismos.

## COMPENSACIÓN: SALARIOS Y COMPLEMENTOS

### ▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio promoverá un proceso de retribución salarial que tiene en cuenta la formación, la experiencia, las responsabilidades asignadas y los resultados obtenidos en tiempo previsto, con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a las personas que trabajan en la Institución, resultante de un concurso de méritos a ser llevado a cabo y de los resultados de la Evaluación del Desempeño.

Si bien la definición de los sistemas de compensación salarial está a cargo del nivel directivo de la institución, así como de su ejecución y evaluación, esto debe darse conforme a lo dispuesto en la Ley del Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal vigente y demás normativas vigentes.

### Objetivos:

- La administración de las Compensaciones y Beneficios en la Institución forma parte de la gestión y la estrategia de los recursos humanos; estudia los principios y técnicas para lograr que la compensación total que percibe el servidor público por su trabajo sea la adecuada.
- La compensación (salarios, complementos y beneficios) es la gratificación que los funcionarios reciben a cambio de su trabajo, es el elemento que permite, a la Institución, atraer y retener los recursos humanos que necesita para cumplir con sus objetivos. Incluye el campo de los incentivos, que motivan a las personas y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad.
- Los sistemas de compensación y beneficios tienen como objetivo el de obtener mejores resultados en la Institución, ya que la falta de esto puede afectar la productividad y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

*Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano, Direcciones Generales y Direcciones.*

## BIENESTAR LABORAL

### ▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio fomentará programas que favorezcan al desarrollo integral del servidor público y a la construcción de un clima laboral positivo, que impacte

  
 Hc. Claudia Dinatale  
 Secretaria General

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETÁ MBA'E'APOPY HA NEMU Mburuvicha Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b> <b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b>  <b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b>	Página N° 11/12  Anexo de la Resolución N° 977/2022

significativamente en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la Institución.

### Proceso de Bienestar Laboral

- Seguro Médico
- Jubilación
- Gestión de Subsidio

### Objetivos del proceso de Bienestar Laboral

- Mediar los intereses de la institución y de los funcionarios
- Potenciar a los funcionarios logrando su crecimiento tanto laboral como personal.
- Desarrollar en el funcionario un mayor sentido de pertenencia, compromiso, motivación, valores éticos y transparencia en la Institución.
- Resguardar la seguridad y salud ocupacional de los funcionarios, dando cumplimiento a las leyes, normas y reglamentaciones vigentes y a ser emitidos referente a pandemia, en las medidas preventivas y protocolo aplicado en caso de ser declarado por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
- Otorgar a los funcionarios la posibilidad de realizar sus actividades laborales a través de la modalidad de Teletrabajo, tomando todas las medidas pertinentes, según lo establecido en las Resoluciones de la Secretaría de la Función Pública.

*Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano*

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

#### ▪ Política

El Ministerio de Industria y Comercio promoverá evaluaciones de desempeño periódicas (una vez al año), objetivas, transparentes y oportunas, que permitan lograr la mejora continua del servidor público y el cumplimiento eficiente de los objetivos, conforme reglamentación a ser ejecutadas.

### Proceso de Evaluación de Desempeño

- Resolución de aprobación de Formularios de Evaluación de Desempeño, previa homologación en la Secretaría de la Función Pública.
- Formulario de Evaluación de Desempeño según formato aprobado y homologado por la Secretaría de la Función Pública.
- Resolución Ministerial por la cual se conforma la Comisión de Evaluación de Desempeño a funcionarios permanentes, comisionados y personal contratado.
- Remisión de los formularios a los Directores Generales y Directores para la evaluación correspondiente.
- Recepción de las evaluaciones en la Dirección de Talento Humano para análisis y remisión a la Comisión de Evaluación.

  
 Lic. Claudia Dinatale  
 Secretaria General  
 Secretaría General

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 <p>TETÁ MBA'E'AOPY HA NEMU Ministerio de INDUSTRIA Y COMERCIO</p>	<p><b>MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b></p>	Página N° 12/12
	<p><b>POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SU VERSIÓN 5 DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.</b></p> <p><b>Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015.</b></p>	<p>Anexo de la Resolución N° 977/2022</p>

- Registro de los resultados de evaluación
- Solicitud de Resolución Ministerial por la cual se da por finalizado el proceso de Evaluación de Desempeño.
- Remisión de los resultados a la Sección de Legajos para su archivo correspondiente.

#### **Objetivos del proceso de Evaluación de Desempeño**

- Permitir condiciones de medición del cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los funcionarios.
- Permitir condiciones de medición del potencial humano.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico y elemental de la Institución
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a los funcionarios, teniendo en cuenta los objetivos institucionales y objetivos individuales.

*Responsable de la actividad: La Dirección de Talento Humano, Direcciones Generales y Direcciones.*

#### **FASE DE DESVINCULACIÓN**

##### ▪ **Política**

El Ministerio de Industria y Comercio acompañará conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal en vigencia y a la normativa sobre la materia referente a la Desvinculación Laboral y a la Jubilación del servidor público.

Se tendrán en cuenta los siguientes tipos de desvinculación:

- Despido
- Renuncia
- Retiro/Jubilación
- Finalización de Contrato Laboral
- Muerte del trabajador

#### **Objetivos del proceso de desvinculación - Jubilación**

- Brindar al funcionario estabilidad financiera en reconocimiento a sus años de servicio a la Institución.

#### **CONSIDERACIÓN FINAL**

La Política de Talento Humano será revisada cada año, periódicamente para considerar las disposiciones legales que surjan en cada ejercicio fiscal.

La Política de Talento Humano será revisada y ajustada por la Dirección de Talento Humano, y aprobada por la Máxima Autoridad Institucional.

  
 Lic. Claudia Dinatale  
 Secretaria General

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL