

# POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA

  
MARÍA LORENA SEGOVIA AZUCAS  
Defensora General

  
Abg. MARÍA GRANADA  
Secretaría General  
Ministerio de la Defensa Pública

MECIP  
REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-2021-

**POR LA CUAL SE APRUEBA Y ADOPTA LA VERSIÓN 02 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA, ELABORADO POR EL MECIP-MDP Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN D.G. N° 310/2020 DE FECHA 28 DE FEBRERO DE 2020.**-----

Asunción, 28 de abril de 2021.-

**VISTA:** La Ley N° 4423/11 “Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública”, y;-----

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 4423/11 “Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública”, en su Artículo 14 numeral 4, establece dentro de las atribuciones del Defensor General: *“Dictar instrucciones generales y particulares para la organización de la Defensa Pública que permitan un mejor desenvolvimiento del servicio, a fin de optimizar los resultados de la gestión y la observancia de los principios que rigen el funcionamiento del mismo. Dichas instrucciones serán públicas y no deberán referirse al trámite de causas en particular”*.-----

Que, a fin de adecuar los instrumentos internos del Ministerio de la Defensa Pública a las recomendaciones asentadas en el Informe sobre la Evaluación del Sistema de Control Interno de la Institución, elaborada por la Contraloría General de la República en el marco de las funciones y atribuciones de control, vigilancia y fiscalización de los bienes públicos y de patrimonio del Estado, definidas en la Constitución Nacional y la Ley N° 276/94 “Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República”, conforme la Nota CGR N° 2682 de fecha 25 de junio de 2020, conforme la Nota CGR N° 2682 de fecha 25 de junio de 2020. -----

**POR TANTO,** la Defensora General, en uso de sus atribuciones establecidas en la Ley N° 4423/11.-----

**RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR y ADOPTAR** la versión 02 de la Política de Gestión del Talento Humano del Ministerio de la Defensa Pública, elaborado por el MECIP-MDP.-----

**Artículo 2°.- DEJAR SIN EFECTO** la Resolución D.G. N° 310/2020 de fecha 28 de febrero de 2020.-----

**Artículo 3°.- CIRCULARIZAR, PUBLICITAR y SOCIALIZAR** el contenido del mismo.-----

**Artículo 4°.- COMUNICAR** a quienes corresponda y una vez cumplido, archivar.-----



ANTE MÍ.-



**MARTA GRANADA**  
SECRETARÍA GENERAL



**MARÍA LORENA SEGOVIA AZUCAS**  
DEFENSORA GENERAL



 Poder Judicial	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			 MDP MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA 1992-2012
	<b>Versión: II</b>	<b>Código: PGTH</b>	<b>Aprobado por Resolución: DG N° ...../2021</b>	

## CONTENIDO

MISIÓN .....	2
VISIÓN .....	2
<b>FORMATOS PARA LA IMPLEMENTACION DE POLITICAS DE TALENTO HUMANO EN EL MDP .....</b>	<b>2</b>
PRINCIPIOS .....	2
OBJETIVO GENERAL .....	2
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	2
PLANEACIÓN .....	2
POLÍTICAS .....	2
SELECCIÓN .....	3
PRESELECCIÓN .....	3
PROCESO DE SELECCIÓN .....	3
INDUCCIÓN .....	3
RE-INDUCCIÓN .....	3
CAPACITACIÓN .....	4
<b>COMPENSACIÓN SALARIOS Y OTRAS REMUNERACIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>BIENESTAR LABORAL .....</b>	<b>4</b>
DESPRECARIZACIÓN .....	4
EVALUACION DE DESEMPEÑO .....	4
FASE DE DESVINCULACION .....	5
REVISIÓN Y APROBACIÓN .....	5

Abg. M. GRANA GRANADA  
Secretaría General  
Ministerio de la Defensa Pública

MARÍA LORENA SEGOVIA AZUCAS  
Defensora General

 Poder Judicial	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			 MDP MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
	<b>Versión: II</b>	<b>Código: PGTH</b>	<b>Aprobado por Resolución: DG N° ...../2021</b>	

### MISIÓN

La Defensa Pública es una institución autónoma y autárquica que brinda asistencia y representación jurídica gratuita a personas en situación de vulnerabilidad, vigilando la efectiva aplicación del debido proceso en el ámbito jurisdiccional.

### VISIÓN

Una Defensa Pública efectiva, confiable y reconocida por su labor institucional en la promoción del acceso a la justicia y la protección de los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad.

## FORMATOS PARA LA IMPLEMENTACION DE POLITICAS DE TALENTO HUMANO EN EL MDP

### PRINCIPIOS

El desarrollo de las personas cumple con los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad y trabajo mancomunado, es por ello que nosotros como entidad queremos que nuestros funcionarios puedan tener directrices, lineamientos y orientaciones que les permita a los mismos ser competentes, motivados, comprometidos, honestos y eficaces en sus respectivas tareas dentro del ministerio.

### OBJETIVO GENERAL

Contar con un instrumento que articule la planificación de la gestión de las personas, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, gestión de la compensación, la gestión del desarrollo, la gestión de las relaciones humanas, la organización y funcionamiento del área de gestión de las personas.

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 del Ministerio de la Defensa Publica.

Resolver los conflictos personales o institucionales que puedan afectar el logro de los objetivos.

Promover una conducta laboral basada en los principios y valores éticos del Ministerio de la Defensa Publica, para que las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas y justas.

La Dirección de Gestión del Talento Humano del MDP es la encargada de planificar, organizar, administrar y controlar la gestión del talento humano, propiciando una cultura de cuidado del ambiente laboral y de buen desempeño, acorde a la visión y misión institucional. Para cumplir con sus objetivos y con los nuevos desafíos de mejora continua de sus procesos, la Dirección de Gestión del Talento Humano recaudará su estructura orgánica, definiendo sus funciones con mejores prácticas de gestión administrativa.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS



Políticas de Gestión de Procesos

Este proceso será implementado desde un enfoque sistémico, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

### PLANEACIÓN

#### POLÍTICAS

El Ministerio de la Defensa Publica, incorpora dentro de la política de Gestión de Desarrollo de Talento Humano la planeación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo, considerando el Plan Estratégico Institucional y el presupuesto anual aprobado, para garantizar la eficiencia y

 Poder Judicial	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			 MDP MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA 1993 1992
	<b>Versión: II</b>	<b>Código: PGTH</b>	<b>Aprobado por Resolución: DG N° ...../2021</b>	

eficacia del proceso del talento humano así como el cumplimiento de los objetivos del Ministerio de la Defensa Pública.

## SELECCIÓN

Se desarrollaran procesos de selección (concursos públicos e internos de oposición) que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades con el fin de incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro del Ministerio de la Defensa Pública.

Hay una etapa previa a la selección donde debemos hacer un diagnóstico de las necesidades que tenemos (proyección y cronología de procesos de concurso para el periodo determinado al efecto, según vacancias disponibles y conforme al presupuesto aprobado y las necesidades detectadas para el Ministerio de la Defensa Pública).

También debemos tener en cuenta realizar las gestiones pertinentes para la autorización de la utilización de las vacancias (permanentes y temporales) ante los órganos competentes.

## PRESELECCIÓN

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

## PROCESO DE SELECCIÓN

Reunión informativa con los candidatos de la lista de admitidos.

Evaluaciones/pruebas. Los candidatos que han superado la etapa de preselección son convocados para realizar una serie de evaluaciones.

- Test psicotécnicos.
- Pruebas profesionales.
- Pruebas de conocimiento.
- Estas evaluaciones pueden ser realizadas internamente y / o mediante consultoras.

Tras la fase de entrevistas el número de candidatos se reduce al mínimo, por lo que ha llegado el momento de elegir a la persona o al grupo de personas que se incorporaran a la institución.

## INDUCCIÓN

Con el propósito de orientar la integración del recién incorporado en cuanto a la cultura del Ministerio de la Defensa Pública, la misión, los planes y procedimientos, así como las normativas que rigen en el Ministerio de la Defensa Pública y las relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con todos los demás miembros. El Ministerio desarrollara un subproceso integral, oportuno y eficaz de la inducción asegurando el compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos.

El Ministerio de la Defensa Pública:



Capacitara a los funcionarios que ingresan al MDP acerca del funcionamiento de la institución, su historia, la misión, visión, objetivos generales y específicos, la estructura organizacional, la norma que lo regula.

Instruir sobre el Código de ética, sistema de control interno-MECIP.

Hacer conocer a los nuevos funcionarios el Reglamento Interno, políticas de remuneración, horarios, permisos, vacaciones, etc.

## RE-INDUCCIÓN

El MDP instara a que todo el funcionario que sea ubicado en un nuevo cargo o dependencia, sea permanente, contratado o comisionado, recibirá una re-inducción, acorde con el programa de re-inducción formulado, planes estratégicos y funciones de su dependencia y las específicas de su cargo. Además reorientará la integración de funcionarios afectados por cambios en su puesto de trabajo a través de un proceso de re-

 Poder Judicial	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			 MDP MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA 1991-1992
	<b>Versión: II</b>	<b>Código: PGTH</b>	<b>Aprobado por Resolución: DG N° ...../2021</b>	

inducción oportuno, eficaz e integral. También pondrá a conocimiento las actualizaciones y avances normativos que incidan en el funcionamiento del Ministerio, del sector y la dependencia al cual pertenecen.

## CAPACITACIÓN

El MDP planificará y programará un proceso de capacitación y formación que permita el desarrollo continuo del talento humano, con actividades que contribuyan al logro de los objetivos y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas críticos de la misma.

*Estos procesos incluyen:*

Diagnóstico de necesidades, a los efectos de evaluar las necesidades de capacitación de la institución.

Los medios que van a ser utilizados para la recolección de los datos necesarios pueden ser los siguientes:

- Evaluación de desempeño.
- Observaciones.
- Cuestionarios.

## COMPENSACIÓN SALARIOS Y OTRAS REMUNERACIONES

Para garantizar una justa y equitativa remuneración de los funcionarios, el MDP implementará un subproceso de compensación, de acuerdo con las normas legales vigentes, que haga énfasis en el logro de los objetivos, la experiencia y el compromiso con la institución. Además este elemento permite al MDP atraer y retener los recursos humanos que necesita para cumplir con los objetivos; incluyendo el campo de los incentivos que motivan a las personas y establece un vínculo entre los costos laborales y la productividad. De esta manera se pueden obtener los resultados que el MDP necesita para mantener la calidad del trabajo.

## BIENESTAR LABORAL

El MDP buscará mejorar permanentemente la calidad de vida laboral de los funcionarios, con planes de salud, bienestar y seguridad social; desarrollando acciones que promuevan ambientes de trabajo armónico, saludable e ideales para obtener los mejores resultados teniendo un impacto significativo en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la institución. Mediante estos procesos podemos obtener los resultados siguientes:

- Mediar los intereses del MDP y de los funcionarios.
- Potenciar a los funcionarios logrando un crecimiento tanto laboral como personal.
- Desarrollar en el funcionario un mayor sentido de pertenencia, compromiso, motivación, valores éticos y transparencia.

Algunos procesos de Bienestar social serían:

- Seguro Médico.
- Jubilación.
- Gestión de Subsidios.
- Clima Organizacional.

## DESPRECARIZACIÓN

El Ministerio de la Defensa Pública garantizará el cumplimiento de las normativas vigentes para la desprecarización del personal contratado (mínimo 4 años) en base a los procedimientos establecidos y vigentes.

## EVALUACION DE DESEMPEÑO



El MDP promoverá evaluaciones periódicas, objetivas, transparentes y oportunas, que permitan lograr la mejoría continua del funcionario y el cumplimiento eficiente de los objetivos, según las normas vigentes en la institución.

MARÍA LORENA SEGOVIA AZUCAS  
Referente General

MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO MECIP  
Avda. Artigas 2136 esq. San Estanislao; 4to Piso.  
Asunción-Paraguay



Abg. MAURICIO GRANADA  
Secretario General  
Ministerio de la Defensa Pública

 Poder Judicial	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			 MDP MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA 1992-1997
	<b>Versión: II</b>	<b>Código: PGTH</b>	<b>Aprobado por Resolución: DG N° ...../2021</b>	

El proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios del MDP sería:

- Resolución de aprobación de Formularios de Evaluación de desempeño.
- Resolución ministerial por la cual se conforma la Comisión de Evaluación de Desempeño a funcionarios permanentes comisionados y contratados.
- Estos procesos tienen como objetivo permitir condiciones de medición del cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los funcionarios.
- Permiten condiciones de medición del potencial humano, el tratamiento del recurso humano como un recurso básico y elemental del MDP.
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a los funcionarios, teniendo en cuenta los objetivos del MDP y objetivos individuales.

### FASE DE DESVINCULACION

La institución acompañara 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 funcionario.

Los objetivos son brindar al funcionario estabilidad financiera en reconocimiento a sus años de servicio a la institución; tanto en el aspecto administrativo como en aquellos que mantengan o modifiquen la calidad de vida del trabajador y su familia. Para el efecto, el ministerio se ajustara a las disposiciones establecidas en la normativa vigente.

### REVISIÓN Y APROBACIÓN

<b>Elaborado por:</b>	- Econ. Diego Nuñez, Departamento MECIP.	<b>Fecha:</b>	R.D.G.N° 310/20 Febrero/2020
<b>Revisado y Actualizado por:</b>	- Econ. Diego Nuñez, Departamento MECIP. - Abg. Victoria Zapata, Departamento MECIP. - Abg. María Sofía Armoa, Departamento MECIP.	<b>Fecha:</b>	- Marzo /2021
<b>Aprobado por:</b>	- Comité de Control Interno.	<b>Fecha:</b>	_____/2021

Abg. MARÍA CRANADA  
Centra de Control General  
Ministerio de la Defensa Pública

MARÍA LORENA SEGOVIA AZUCAS  
Defensora General