



**MINISTERIO DE LA MUJER  
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP –  
POLITICAS DE TALENTO HUMANO  
ANEXO a la Resolución N° 269/23  
VERSIÓN 3 – Año 2023**

**INTRODUCCIÓN**

Las Políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los/as integrantes de una organización y constituye una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y la toma de decisiones, aportando claridad, agilidad y buenos procesos.

Las Políticas de Talento Humano son un conjunto de pautas y criterios para la gestión de cada servidor (a) público (a) del Ministerio de la Mujer.

**POLÍTICA GENERAL**

El Ministerio de la Mujer desarrollará un proceso sistémico de gestión del talento humano, que permita contar con servidores(as) públicos(as) íntegros, competentes, motivados/as y comprometidos/as con el logro de los objetivos institucionales. Todas las Políticas y prácticas de desarrollo del Talento Humano deberán contener un marco de referencia que permita al Ministerio de la Mujer:

- Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los (as) funcionarios (as), requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales;
- Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus respectivas reglamentaciones
- Integrar a los (as) funcionarios (as) de acuerdo a los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades para su propio desarrollo;
- Velar porque las condiciones de trabajo de los (as) funcionarios (as) sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

**PLANEACIÓN**

El Ministerio de la Mujer para el cumplimiento satisfactorio de los objetivos institucionales, regulará en forma sistemática un Plan de Gestión de Personas alineado al Plan Estratégico Institucional que abarque las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus servidores (as) públicos (as)

Dicha planificación consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes, programas, la estrategia organizativa, la naturaleza de los cargos en la institución y sus dependencias, y los recursos financieros disponibles.



## **POLÍTICAS ESPECÍFICAS**

### **VINCULACIÓN DEL PERSONAL**

#### **SELECCIÓN**

El Ministerio de la Mujer desarrollará procesos para la selección y la gestión de calidad de servidores (as) públicos que garanticen la confiabilidad, legalidad, la transparencia, imparcialidad y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a servidores (as) públicos (as) altamente competentes e idóneos para desempeñarse efectivamente dentro de las áreas específicas de la institución.

#### **INDUCCIÓN**

El Ministerio de la Mujer desarrollará programa de inducción dirigida al incorporado/a recientemente a los efectos de su integración a la cultura institucional, misión, visión institucional, a las normativas que rigen en la institución y la relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con los demás miembros de la institución, como así también inducción periódica, dirigido a sus servidores (as) públicos (as), y otros que tengan relación directa con la institución, en el cual se presenten temas de importancia como el plan estratégico institucional, la ubicación del puesto de trabajo, las características propias del servicio, las políticas internas y el reglamento interno institucional, así como los temas adicionales que se requieran para dar cumplimiento al objetivo, la Misión y la Visión de la Institución.

#### **DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL**

El Ministerio de la Mujer evalúa y reconoce las capacidades profesionales y técnicas del personal que apoya en la mejora continua para el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En tal sentido, el Ministerio de la Mujer apoyará la carrera profesional del personal, a través de mecanismos de reconocimiento que les permita proyectarse, basadas en el reconocimiento de las capacitaciones realizadas continuamente, excelencia, idoneidad y labor profesional.

#### **REINDUCCIÓN**

El Ministerio de la Mujer instará a que todo (a) servidor (a) público (a) que sea ubicado (a) en un nuevo cargo o dependencia de la entidad, independientemente si es permanente, contratado (a), o comisionado (a), reciba una reinducción acorde con el programa de reinducción formulado, haciendo énfasis en la misión, visión, organigrama, reglamento interno de la institución, planes estratégicos y funciones de su dependencia y las específicas de su cargo.

#### **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Para lograr el cumplimiento de objetivos institucionales y promover el desarrollo del personal y mejoramiento continuo del servidor público, el Ministerio de la Mujer realizará un proceso de Evaluación de Desempeño que medirá las capacidades, experiencias, logros y el compromiso de todos los (las) servidores (as) públicos (as).



## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el ánimo de impartir formación y capacitación a los (as) servidores (as) en todos los niveles, el Ministerio de la Mujer identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y aptitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas áreas, así también planificará y programará actividades de acuerdo con las necesidades de la institución, manifestadas por los (as) servidores (as), dando prioridad a aquellas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas críticos de la misma, según disponibilidad presupuestaria.

## SALARIO Y COMPENSACIÓN

El Ministerio de la Mujer en virtud a las normas legales vigentes en la materia, y en el marco de sus competencias, desarrollara un proceso de compensación salarial que remunere en forma justa y equitativa a todos (as) los (as) servidores (as) públicos (as) que ostentan iguales responsabilidades y funciones, siendo necesario tomar en cuenta la experiencia laboral, las obligaciones, las responsabilidades, competencias y los resultados logrados.

Las compensaciones también podrán ser estratégicas, a los efectos de permitir la obtención de beneficios relacionados a un horario flexible o teletrabajos acorde a la necesidad de las/los funcionarios (as).

## BIENESTAR DEL PERSONAL

El Ministerio de la Mujer considera clave el bienestar laboral de los (as) servidores (as) públicos (as) a fin de garantizar condiciones adecuadas que englobe la salud mental, física, emocional y económica de los empleados, para eso desarrollará y facilitará acciones positivas y de satisfacción que promuevan; climas y ambientes de trabajo saludables y armónicos, sentido de pertenencia y mejora en las relaciones interpersonales a fin de lograr un ambiente agradable, y de esa manera obtener una mayor productividad.

Se propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, la cohesión grupal, elimine las barreras entre las diferentes unidades organizacionales, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado, para el logro de las metas institucionales

## DESPRECARIZACIÓN

El Ministerio de la Mujer garantizará el cumplimiento de las normativas vigentes para la desprecarización del personal contratado en base a los procedimientos establecidos y vigentes. La desprecarización laboral es una Política de Estado que busca mejorar la relación jurídica de los (as) funcionarios (as) contratados (as) a fin de dignificar su situación y brindarle la oportunidad de obtener derechos laborales, beneficios, protección social y la estabilidad laboral que otorga la Administración Pública, como jubilaciones, capacitaciones y otros. La Desprecarización Laboral es una Política de Estado que busca modificar-mejorar la relación jurídica de los/as funcionarios (as) contratados (as), dar una estabilidad laboral y dignificar su situación, es una política acorde a las normativas legales y fiel a los principios laborales y Ministeriales.



## PLANES DE DESVINCULACIÓN

El Ministerio de la Mujer orientará a los (as) servidores (as) públicos (as) que serán desvinculados (as), y ejecutará el proceso de retiro, ayudando al (la) funcionario (a) que se encuentra cercano (a) a la etapa de jubilación, brindando asistencia, dirección y asesoría necesaria, así como a desarrollar habilidades emocionales, incluidos talleres de preparación, y un acto formal de reconocimiento por su desempeño en la institución.

### A FIN DE ASEGURAR LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SE DEBEN CONSIDERAR LOS SIGUIENTES VALORES:

- **Igualdad y No Discriminación**, promoviendo las bases de las políticas de gestión y desarrollo hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión, otorgando un trato igualitario para los (as) funcionarios (as) y las usuarias.
- **Imparcialidad**, al otorgar el mismo trato a todos (as) los (as) servidores (as) públicos (as), usuarias y a la ciudadanía en general en los procesos de ingreso, promoción y evaluación.
- **Eficiencia y Eficacia**, al cumplir nuestras tareas con excelencia y profesionalismo, los trabajos se ejecutan con alta calidad, utilizando los bienes públicos con racionalidad.
- **Integridad**, cumpliendo con las funciones encomendadas de manera intachable, observando los más altos estándares de comportamiento ético.
- **Transparencia**, rindiendo cuentas a la ciudadanía y organismos de control con relación al uso de recursos públicos de tal manera que la ciudadanía pueda tener conocimiento certero de la utilización de los mismos.
- **Economía**, al utilizar de manera racional los recursos asociados con la administración del talento humano.

### MONITOREO Y SEGUIMIENTO

- La Máxima Autoridad de la institución velará por el cumplimiento de las Políticas de Talento Humano.
- Designar a la Dirección General de Gestión del Talento Humano como responsable de su implementación y monitoreo.

ELABORADO: COORDINACIÓN MECIP, ETM:

FECHA: 02/08/2023

  
Pedro Arnaldo Villanueva Limprich  
ABOGADO  
Mat. C.S.J. N° 59.142



  
LIC. NANCY ARTETA  
Coordinación MECIP

