



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ESCUELA JUDICIAL

RESOLUCIÓN CM-EJ/N°180/2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLITICAS DE GESTION DE TALENTO HUMANO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA – ESCUELA JUDICIAL.

Asunción, 17 de agosto de 2020

Visto: La necesidad de contar con las Políticas de Talento Humano, teniendo en consideración la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno (MECIP: 2015) y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 264 de la Constitución Nacional establece las atribuciones que posee el Consejo de la Magistratura “... *Elaborar su propio reglamento y demás deberes y atribuciones que fijen esta Constitución y las Leyes...*”

Que, La Resolución CM-EJ/N°270/2019 de fecha 21 de octubre de 2019 “*Por la cual se consolida la adopción del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) en el Consejo de la Magistratura – Escuela Judicial, y se deja sin efecto la Resolución N° 19/2014 de fecha 21 de agosto de 2014*”

Que, la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Pública del Paraguay MECIP: 2015, adoptada por la mencionada resolución, dispone en su página 7, “*Políticas de Control Interno, inc. 4) Política de Gestión del Talento Humano*”

Que, la citada norma además establece: “*Que la institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiados. Las Políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo*”

Que, conforme a las disposiciones citadas, corresponde aprobar las Políticas de Gestión del Talento Humano del Consejo de la Magistratura – Escuela Judicial, en el marco de la implementación de 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 la institución.

POR TANTO, atento a las consideraciones que anteceden y en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, el Presidente del Consejo de la Magistratura;

RESUELVE:

Art. 1º- APROBAR las Políticas de Talento Humano del Consejo de la Magistratura – Escuela Judicial, en el marco de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015, de conformidad al Anexo de 2 (dos) paginas, que forman partes integrantes de la presente Resolución

Art. 2º- REVISAR las Políticas de Gestión del Talento Humano, cuando la Dirección de Talento Humano lo considere necesario como consecuencia de los resultados, de las autoevaluaciones, evaluaciones de la Auditoría Interna y Externa, cambios organizacionales, implementación de nuevas tecnologías, análisis de riesgos, y/o cambios en las disposiciones legales.

Art. 3º- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar.



ROBERTO E. SEGOVIA GONZALEZ
Presidente



**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ESCUELA JUDICIAL**

ANEXO A LA RESOLUCION CM-EJ/N°180/2020

NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY - MECIP 2015

COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

POLITICA DE PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Ley 1535/99 "De la Administración Financiera del Estado"	Necesidad de planificación sistemática de la Gestión de Talento Humano con enfoque estratégico	Planificar la gestión de talento humano, para el cumplimiento de los objetivos institucionales	Elaborar un Plan Operativo anual de Talento Humano, orientado al Plan Estratégico Institucional	El Consejo de la Magistratura planificará la gestión de talento humano, a través de un Plan Operativo Anual, sistemático, orientado al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Acuerdo y Sentencia N° 834 del 07 de agosto de 2017.	Selección de Personal para el Consejo de la Magistratura y Escuela Judicial conforme a las prerrogativas que la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia otorga.	Garantizar la igualdad de oportunidades y la transparencia en la Selección de Personal.	Desarrollar procesos para la incorporación de Personal permanente o contratado. Incluir en el Reglamento Interno Institucional (Resolución N° 5,9/2016) procesos de Selección de Personal.	El Consejo de la Magistratura seleccionará el personal permanente y contratado a través de procesos delineados en el Reglamento Interno, garantizando la igualdad de acceso a la función pública.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Ley 1.626/00 "De la Función Pública" Reglamento Interno Institucional Art. 24 (Resolución N° 5.9/2016)	Formación, capacitación, desarrollo y profesionalización del capital humano acorde a los objetivos institucionales.	Promover la formación y capacitación de los funcionarios del Consejo de la Magistratura - Escuela Judicial, conforme a las aptitudes requeridas para los cargos.	Planificar anualmente la capacitación de funcionarios, conforme al presupuesto anual, planes y necesidades institucionales.	El Consejo de la Magistratura, dará las directrices a la Dirección de Talento Humano para la elaboración del Plan Anual de Capacitación de funcionarios, conforme a los recursos y objetivos institucionales.



POLÍTICA DE GESTIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Código Laboral Paraguayo Ley 1.626/00 "De la Función Pública"	Necesidad de gestionar salud; bienestar, seguridad laboral y buen ambiente laboral.	Promover la el bienestar laboral y asistencia social a los funcionarios.	Promoción de planes de seguro médico, subsidios, gestión de riesgos y clima laboral.	El Consejo de la Magistratura, brindará asistencia integral a los funcionarios, gestionando la contratación de seguro médico, asimismo promoverá programas de seguridad laboral y buen clima laboral, conforme a los recurso presupuestariamente asignados a la Institución.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Reglamento Interno Institucional Art. 8 (Resolución N° 5.9/2016)	Necesidad de administrar el rendimiento de los funcionarios del Consejo de la Magistratura - Escuela Judicial.	Evaluar el rendimiento de los funcionarios del Consejo de la Magistratura - Escuela Judicial, a fin de alinear al logro de objetivos institucionales.	El Consejo de la Magistratura aplicará los procedimientos de evaluación de desempeño en periodos establecidos en la normativa vigente	El Consejo de la Magistratura, evaluará el rendimiento de los funcionarios para el logro de los objetivos institucionales a través de procedimientos de evaluación de desempeño.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Ley N° 1626/2000	Elaborar un procedimiento de inducción y reinducción con funcionarios comprometidos para el logro de los objetivos establecidos del Consejo de la Magistratura - Escuela Judicial	Garantizar la transferencia dinámica de conocimientos y compromisos de los funcionarios para el logro de los objetivos institucionales	Implementar los procedimientos de inducción y reinducción, orientado a la integración del funcionario incorporado y reinducción para los funcionarios con movilidad funcional, orientados a los objetivos institucionales.	El Consejo de la Magistratura, implementará los procedimientos de inducción y reinducción, garantizando el compromiso de los funcionarios para el logro de los objetivos institucionales

POLÍTICA DE GESTIÓN DE DESVINCULACIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Decreto Reglamentario de la Ley de Presupuesto General de la Nación.	Optimizar la gestión de desvinculación del funcionario público	Garantizar la legalidad y transparencia de las desvinculaciones previstas en las leyes conforme a las normativas legales vigentes.	Implementar los procedimientos establecidos para las desvinculaciones previstas en las leyes.	El Consejo de la Magistratura, se compromete a gestionar con transparencia y legalidad los procedimientos de desvinculación del funcionario público.



Abg. Roberto Eudez González
Presidente
Consejo de la Magistratura