

INSTITUCIÓN: SECRETARÍA NACIONAL DE CULTURA

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

Nº: 18

POLÍTICA DE BIENESTAR DEL PERSONAL				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUE) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (COMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
<ul style="list-style-type: none"> Constitución Nacional (Art. 23) Ley 1626/00 "De la Función Pública" Ley 5554/2016, Decreto N° 4774/2016 "Por la cual se reglamenta la ley 5554 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio Fiscal 2016" 	<ul style="list-style-type: none"> La Institución actualmente carece de un Plan de Bienestar del Personal, además no existe antecedentes de acciones que puedan ser evaluadas en este concepto. La Institución se enfoca en el Bienestar en cuanto a la infraestructura del lugar de trabajo, según la disponibilidad presupuestaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr la satisfacción en el trabajo de los recursos humanos de la Institución. Lograr el compromiso de los funcionarios, para asegurar el cumplimiento de los objetivos Institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un Plan de Bienestar del Personal, de acuerdo a la disponibilidad de recursos financieros. 	<p>La Secretaría Nacional de Cultura elaborará un Plan de Bienestar del Personal, para mantener la satisfacción de sus recursos humanos, necesarios para el cumplimiento de los objetivos Institucionales.</p>
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN				
<ul style="list-style-type: none"> Constitución Nacional (Art. 23) Ley 1626/00 "De la Función Pública" Ley 5554/2016, Decreto N° 4774/2016 "Por la cual se reglamenta la ley 5554 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio Fiscal 2016" 	<ul style="list-style-type: none"> La Institución actualmente carece de un Plan de Compensación. Las acciones tendientes a compensaciones individuales es según a la disponibilidad presupuestaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr la satisfacción en el trabajo de los recursos humanos de la Institución. Lograr el compromiso de los funcionarios, para asegurar el cumplimiento de los objetivos Institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un Plan de Compensación, de acuerdo a la disponibilidad de recursos financieros. 	<p>La Secretaría Nacional de Cultura elaborará un Plan de Compensación, para premiar la eficiencia en el trabajo, para mantener la satisfacción de sus recursos humanos, necesarios para el cumplimiento de los objetivos Institucionales.</p>
POLÍTICA DE PLANES DE RETIRO				
<ul style="list-style-type: none"> Ley 1626/00 "De la Función Pública" Ley 5554/2016, Decreto N° 4774/2016 "Por la cual se reglamenta la ley 5554 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio Fiscal 2016" Ley de Jubilaciones 	<ul style="list-style-type: none"> La Institución no cuenta con una política ni Plan para Retiro Los Retiros por Jubilación se realiza mediante concientizaciones. Los Retiros Voluntarios depende de la Ley de Presupuesto para cada ejercicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar y optimizar los recursos humanos disponibles. Contar con una política de Retiro, acorde con la naturaleza de la Institución, contribuir al cumplimiento de los objetivos Institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un Plan de Retiro en sus diferentes modalidades. 	<p>La Secretaría Nacional de Cultura elaborará un Plan de Retiro en sus diferentes modalidades, para optimizar los recursos humanos, acorde a la naturaleza de la Institución y contribuir al cumplimiento de los objetivos Institucionales.</p>
<p>Lic. Mirella Morales Directora Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas</p>				
<p>Elaborado por: <i>[Firma]</i></p>				
<p>Revisado por: <i>[Firma]</i></p>				
<p>Aprobado por: <i>[Firma]</i></p>				

Fecha: 15/06/16

Fecha: 16/06/16

Fecha: 16/06/16

