



RESOLUCIÓN SNC N° 26 /2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE CULTURA, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

Asunción, 15 de enero de 2020

VISTO: El Decreto N° 962/2008 y la Resolución CGR N° 425/2008 "Por el cual 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 Instituciones sujetas a la Supervisión de la Contraloría General de la República".

La Resolución CGR N° 377/2016 "Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015".

La Resolución SNC N° 299/2018 "Por la cual se consolida la adopción del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP, en la Secretaría Nacional de Cultura, y se deja sin efecto la Resolución SNC N° 670/2016, del 21 de noviembre del 2016.. " y;

CONSIDERANDO: Que, por Nota DGDP N° 435 de fecha 15 de noviembre de 2019, el Sr. Gustavo Ramón Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, solicita a la Máxima Autoridad la aprobación por Resolución de la Política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Nacional de Cultura.

Que, por Acta de Compromiso para la implementación del MECIP en la Secretaría Nacional de Cultura del 22 de octubre de 2019, el Ministro - Secretario Ejecutivo conjuntamente con el Equipo Directivo de la Institución, manifiestan su interés de apoyar de manera directa y recurrente la continuidad de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, en cumplimiento del mandato constitucional y legal de la Institución.

Que, la Secretaría de la Función Pública recomienda a través del Índice de Gestión de las Personas (IGP) la Guía para la implementación del Estándar del Talento Humano del MECIP, con la finalidad de facilitar la comprensión de dicho Estándar, y poner de manifiesto la vinculación y complementariedad entre el MECIP y el IGP como modelo de Gestión de Personas.

Que, las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los funcionarios permanentes y personal contratado de la Institución, y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen la responsabilidad de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y celeridad.

Que, el Artículo 6° del Decreto N° 7133/2017 "Por el cual se reglamenta la Ley N° 3051/2006 Nacional de Cultura y se reorganiza la estructura orgánica de la Secretaría Nacional de Cultura (SNC) dependiente de la Presidencia de la República, instituye el cargo de Ministro - Secretario Ejecutivo, como el Jefe Superior responsable de la conducción política de la SNC a quien se le asignan las funciones mencionadas en el Artículo 8° de la Ley 3051/2006 Nacional de Cultura.



**POR TANTO, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES,
EL MINISTRO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE CULTURA
RESUELVE:**




TETĀ
ARANDUPY
Samb'hyha
Secretaría
NACIONAL
DE CULTURA

■ TETĀ REKUÁI
■ GOBIERNO NACIONAL

RESOLUCIÓN SNC N° 26 /2020

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE CULTURA, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

- Artículo 1°.- Aprobar** las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, de la Secretaría Nacional de Cultura, cuyo texto forma parte de esta Resolución, y las cuales constituyen una de las bases fundamentales del Control Interno en la Institución, dentro del componente de Ambiente de Control, teniendo en cuenta la premisa de que su ejecución es realizada por los funcionarios.
- Artículo 2°.- Encomendar**, a la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas el desarrollo, implementación y socialización de las Políticas, en coordinación con todas las áreas de la Institución; y a la Dirección del MECIP, su monitoreo y seguimiento.
- Artículo 3°.- Publicar**, la presente Resolución en el portal web de la Secretaría Nacional de Cultura (www.cultura.gov.py).
- Artículo 4°.-** La presente Resolución será refrendada por el Secretario General de la Secretaría Nacional de Cultura.
- Artículo 5°.- Comunicar** a quienes corresponda y cumplido, archivar.


Juan A. Domínguez
Secretario General



TETĀ
ARANDUPY
SAMB'HYHA
SECRETARÍA
NACIONAL
DE CULTURA


Rubén Carroviola
Ministro - Secretario Ejecutivo



POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Las Políticas de gestión y desarrollo del talento humano apuntan a la generación de un ambiente próspero, libres de violencia e imparcial, que permita estimular en los funcionarios sus cualidades y capacidades 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.

La Secretaría Nacional de Cultura desarrollará un proceso de gestión y desarrollo de personas basado en la consistencia y la legalidad, que permita vincular a funcionarios, capaces y comprometidos con los objetivos de la Institución

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

El desarrollo de personas cumple con los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad y trabajo asociado, 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.

OBJETIVOS

- ✓ 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
- ✓ Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los objetivos institucionales.
- ✓ 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.
- ✓ Resolver los conflictos personales o institucionales que pueden afectar el logro de los objetivos.
- ✓ Contar con funcionarios competentes en el ejercicio de las funciones propias dentro de la Secretaría Nacional de Cultura, mediante la definición de políticas y procedimientos de selección y desarrollo de personal.
- ✓ Desarrollar, formar y promocionar al personal actual de acuerdo con las necesidades futuras

PLANEACIÓN

Política



ANEXO RESOLUCIÓN Nº 26 12020

La Secretaría Nacional de Cultura 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.

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 la administración de los procesos que forman parte de estas políticas.

➤ SELECCIÓN

La Secretaría Nacional de Cultura desplegará técnicas de selecciones a través Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, tratadas por disposiciones legales y reglamentaciones vigentes, que garantizan la confiabilidad, la transparencia y la igualdad.

Etapas Previas

- ✓ Diagnóstico de necesidades de dotación (proyección cronológica 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 la vacancia 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 Concursa, 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 Nº 3857/15 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 de la Secretaría Nacional de Cultura 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 Concursa) 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 Currículum 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 período establecido en la legislación vigente.



ANEXO RESOLUCIÓN N° 26 /2020

- ✓ 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.

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.
- ✓ Entrevistas

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 y notificación del resultado final del concurso.
- ✓ Realizar las gestiones administrativas ante los órganos competentes,

➤ INDUCCIÓN

• Política

Con el fin de impulsar la excelencia de los talentos humanos y de facilitar el proceso de adaptación a los nuevos funcionarios en la Institución, la Secretaría Nacional de Cultura tenderá con todo nuevo funcionario labores de inducción a la integración institucional y al cargo, afirmando su compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.

Dotación

• Proceso de Inducción General

- ✓ 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.



ANEXO RESOLUCIÓN N° 26 /2020

- ✓ Generar espacios que propicien actividades para el relacionamiento agradable y respetuoso con los compañeros de trabajo.
- ✓ Capacitar a los funcionarios que ingresan a la Secretaría Nacional de Cultura acerca del funcionamiento de la Institución, 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.

• Proceso de Inducción específica del área

- ✓ El nuevo funcionario recibe la información que se considera relevante para el conocimiento y desarrollo del cargo.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Mostrar principales instalaciones de la Institución.

➤ FASE DE PERMANENCIA - REINDECCIÓN

• Política

La Secretaría Nacional de Cultura reorientara 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

- ✓ Presentación de los nuevos funcionarios que ingresan a la institución y las funciones/cargo que van a desempeñar.
- ✓ 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.
- ✓ Poner a conocimiento la actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Institución, del sector y la dependencia al cual pertenecen



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.

➤ **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

• **Política**

La Secretaría Nacional de Cultura facilitará un proceso de capacitación y formación que permita el desarrollo continuo del talento humano, con el fin de contar con funcionarios 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 Gestión y Desarrollo de las Personas. La misma será la encargada de difundir las invitaciones para participar de los diferentes tipos de entrenamiento y formación 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, Direcciones de Staff 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.

• **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.
- ✓ 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.

➤ **COMPENSACIÓN: SALARIOS Y OTRAS REMUNERACIONES**

• **Política**

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.

La Secretaria Nacional de Cultura promoverá y compensará un proceso de retribución salarial coherente teniendo en cuenta el desarrollo, el crecimiento, la experiencia, las responsabilidades asignadas y los resultados obtenidos en tiempo previsto, con el fin de proporcionar una remuneración justa e imparcial a las personas que trabajan en la Institución.

• **Objetivos**

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. que forman a las personas y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad.

BIENESTAR DEL PERSONAL

• **Política**

La Secretaria Nacional de Cultura impulsará programas que favorezcan al desarrollo integral de los funcionarios, que impacte en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la Institución.

Proceso de Bienestar del Personal

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



• **Objetivos del proceso de Bienestar del Personal**

- ✓ 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.

➤ **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

• **Política**

La Secretaria Nacional de Cultura promoverá evaluaciones de desempeño periódicas, objetivas, transparentes y aptas, que permitan lograr el progreso duradero de los funcionarios 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 y matrices de evaluación, previa homologación en la Secretaría de la Función Pública.



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a circle followed by a vertical line and a horizontal stroke.

ANEXO RESOLUCIÓN N° 26 /2020

- ✓ Formulario de Evaluación de Desempeño según formato aprobado y homologado por la Secretaría de la Función Pública.
 - ✓ Resolución de la Secretaría Nacional de Cultura 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, Directores de Staff y Directores para la evaluación correspondiente.
 - ✓ Recepción de las evaluaciones en la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas para análisis y remisión a la Comisión de Evaluación.
 - ✓ Registro de los resultados en las matrices de evaluación correspondiente.
 - ✓ Solicitud de Resolución de la Secretaría Nacional de Cultura por la cual se da por finalizado el proceso de Evaluación de Desempeño.
-
- **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.

➤ **FASE DE DESVINCULACIÓN**

- **Política**

La Secretaría Nacional de Cultura 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.

- **Objetivos del proceso de desvinculación - Jubilación**
 - ✓ Ofrecer al funcionario estabilidad financiera en reconocimiento a sus años de servicio a la Institución.



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

N°: 18

POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO 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° 3051/06 Nacional de Cultura y su Decreto Reglamentario N° 7103/17 *Ley 1535/99 "Administración Financiera" (Art. 75 y 79) * Ley 6258/19 del Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario *Ley 1626/00 "De la Función Pública" * Resolución SFP N° 180/2016 (Anexo I) *Decreto N° 3857/2015 "Procedimiento para los Concursos". Art. 16 y Art. 18	Administrar la dotación de funcionarios que requiere la Secretaría Nacional de Cultura, que permita el normal funcionamiento Institucional.	Proveer y reponer ordenadamente los recursos humanos necesarios a la Institución (en cantidad y calidad), a fin de mantener el buen funcionamiento de la Institución y contribuir al logro de los objetivos institucionales.	La SNC cumple con los principios de responsabilidad, equidad, confianza, integridad y trabajo asociado, 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, administrando la dotación por medio de un procedimiento de Planeación.	La Secretaría Nacional de Cultura incorpora dentro de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas la planeación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo, considerando el plan operativo institucional y el presupuesto anual aprobado.

Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Mailuch Gómez P, Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Juan A. Domínguez

Juan A. Domínguez
Secretario General - SNC

[Handwritten signature]

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 SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO		OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (COMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)			
<ul style="list-style-type: none"> * Constitución Nacional (Art. 23) * Ley 1626/00 "De la Función Pública" * Resolución SFP N° 150/2012 * Resolución SFP N° 180/2016 	<p>Gestionar la Selección de los recursos humanos más aptos para ocupar los cargos en la estructura orgánica de la Secretaría Nacional de Cultura que permita asegurar la eficiencia en el desempeño de sus funciones y en el servicio a la ciudadanía, seleccionando según la normativa legal vigente.</p>	<p>Seleccionar los recursos humanos en base a méritos, utilizando como una guía las normativas afines, en concordancia con las Leyes y reglamentaciones vigentes a fin de garantizar la transparencia e igualdad de oportunidades.</p>	<p>La selección de personal son parte primordial dentro de la gestión de talento humano, la Secretaría Nacional de Cultura desplegará los Recursos Humanos necesarios y aptos, gestionando las incorporaciones de personal permanente, contratado y comisionados a través de concursos, conforme a las normativa vigente y guiado por un procedimiento de Selección que garanticen la transparencia, la imparcialidad y sea integro.</p>	<p>La Secretaría Nacional de Cultura desplegará técnicas de selecciones a través de Concursos Públicos de Oposición y Concursos de Méritos, tratadas por disposiciones legales y reglamentaciones vigentes, que garantizan la confiabilidad, la transparencia y la igualdad.</p>

Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliviera Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peraita Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P., Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Juan A. Domínguez

Juan A. Domínguez
Secretario General - SNC



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

N°: 18

POLÍTICA DE INDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO		ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)
* Ley 1626/00 "De la Función Pública" * Reglamento Interno Resolución SNC N° 767/2019 * Resolución SFP N° 150/2012 * Resolución SFP N° 180/2016	Gestionar el proceso de inducción de los recursos humanos incorporados a la Secretaría Nacional de Cultura, permitiendo una mejor adaptación y conocimiento de sus funciones, derechos y obligaciones en la Institución.	Realizar inducción a los funcionarios incorporados a la Institución, a fin de lograr la mejor adaptación al puesto, capacitándolos en cuanto al desempeño de sus tareas, derechos y obligaciones, y contribuir al logro de los objetivos institucionales.
		La SNC pondrá a conocimiento de los nuevos funcionarios el Reglamento Interno de la Institución, proporcionándole los medios necesarios para la adaptación al nuevo rol laboral.
		La Secretaría Nacional de Cultura tenderá con todo nuevo funcionario labores de inducción a la integración institucional y al cargo, afirmando su compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales con el fin de impulsar la excelencia de los talentos humanos y de facilitar el proceso de adaptación en la Institución.

Elaborado y Revisado por: Oscar Cesár Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P, Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.



Handwritten signature and initials.

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

N°: 18

POLÍTICA DE REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO				
PARAMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUE) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
* Ley 1626/00 "De la Función Pública" * Reglamento Interno Resolución SNC N° 767/2019	Gestionar el proceso de reinducción de los Funcionarios de la Secretaría Nacional de Cultura, para mejorar la eficiencia en el desempeño de sus funciones y actualizar sus conocimientos en cuanto a sus derechos y obligaciones en la Institución.	Realizar periódicamente reinducción a los funcionarios de la Institución, a fin de lograr la eficiencia en el desempeño y una mejor comunicación de los temas relacionados al puesto, y de esta manera contribuir al logro de los objetivos institucionales.	La Secretaría Nacional de Cultura actualizará a los funcionarios en relación con la normatividad, estructural, procedimientos, realizará la reinducción a los funcionarios de la institución para mejorar la eficiencia en el desempeño de sus funciones, por medio de un procedimiento de Reinducción.	La Secretaría Nacional de Cultura reorientará a los funcionarios de 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.

Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gómez P. Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Juan A. Domínguez
 Secretario General - SNC

[Handwritten signatures and initials]

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
 N°: 18

POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL 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)
* Ley 1626/00 "De la Función Pública" Art. 20 y 21 (evaluaciones) * Resolución SFP N° 328/13 Instructivo General de Evaluación de Desempeño e identificación de Potencial para funcionarios públicos y personal contratado de las entidades del Estado * Reglamento de Evaluación de Desempeño de la SNC	Administrar el rendimiento de los funcionarios de la Secretaría Nacional de Cultura, que permita desarrollar y compensar adecuadamente a las personas según su desempeño.	Mantener niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas funcionales, acorde con los requerimientos de la Institución. Evaluar el rendimiento de los funcionarios de la Secretaría Nacional de Cultura a fin de detectar puntos a mejorar, administrar y contribuir al logro de los objetivos institucionales	La Secretaría Nacional de Cultura evaluará el desempeño de los funcionarios estableciendo indicadores que van a servir para analizar y medir factores como el rendimiento, la productividad o cualquier habilidad que definamos como importante en nuestra institución.	La Secretaría Nacional de Cultura promoverá evaluaciones de desempeño periódicas, objetivas, transparentes y aptas, que permitan lograr el progreso duradero de los funcionarios y el cumplimiento eficiente de los objetivos, conforme reglamentación a ser ejecutadas.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Firma]

Juan A. Domínguez
 Secretario General - SNC

Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peraita Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P, Representante de la MAL, y Coordinadora del CCI.



[Firma]

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				
N° 18				
POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUE) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
<p>* Ley 1626/00 "De la Función Pública"</p> <p>* Ley 6258/19 del Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario</p>	<p>Administrar la formación, desarrollo y profesionalización del funcionario conforme a las necesidades institucionales, funciones específicas y disponibilidad presupuestaria.</p>	<p>Promover la capacitación y desarrollo de los funcionarios de la Secretaría Nacional de Cultura, en forma ordenada conforme a un Plan de Capacitación a fin de que los recursos humanos sean más eficientes, se sientan motivados, y así contribuir con el logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>La SNC promoverá al funcionario para su desarrollo personal capacitaciones, cuyo nivel abarque desde una simple habilidad, hasta el dominio profundo de conocimientos avanzados así como la formación de hábitos y capacidad creativa, que le permita enfrentar la dinámica del proceso productivo y de servicios en su área de influencia. Planificar anualmente las necesidades de capacitación de los funcionarios, y ejecutar las actividades de capacitación, conforme a los recursos presupuestarios disponibles, administrando un procedimiento de Capacitación y Formación, que incluye un Reglamento de Capacitación.</p>	<p>La Secretaría Nacional de Cultura facilitará un proceso de capacitación y formación que permita el desarrollo continuo del talento humano, con el fin de contar con funcionarios competentes en cada una de sus áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>
<p>Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliviera Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal</p> <p>Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P, Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.</p>				

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Juan A. Domínguez

Juan A. Domínguez
Secretario General - SNC



[Handwritten signature]

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				
N°: 18				
POLÍTICA DE BIENESTAR DEL PERSONAL				
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUE) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
* Constitución Nacional (Art. 23) * Ley 1626/00 "De la Función Pública" * Ley 6258/19 del Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario	La Secretaría Nacional de Cultura gestiona actividades para lograr el bienestar de los funcionarios, en cuanto a la infraestructura del lugar de trabajo, subsidios especiales, y cobertura de seguro médico privado, según los recursos presupuestarios disponibles.	Mejorar la satisfacción en el trabajo de los funcionarios de la Secretaría Nacional de Cultura y contribuir así al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Gestionar las actividades tendientes a lograr la satisfacción en el trabajo y potenciar a los funcionarios logrando su crecimiento tanto laboral como personal, desarrollando un mayor sentido de pertenencia, compromiso, motivación, valores éticos y transparencia en la Institución. Administrando un procedimiento de Bienestar del Personal.	La Secretaría Nacional de Cultura impulsará programas que favorezcan al desarrollo integral de los funcionarios, que impacte en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la Institución. gestionando actividades para motivar, lograr el compromiso y sentido de pertenencia de los mismos de una manera imparcial y eficaz, administrando un procedimiento de Bienestar del Personal.
Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal				
Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P, Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.				

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Firma]

Juan A. Domínguez
Secretario General - SNC



[Firma]

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

N°: 18

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN				
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)
* Constitución Nacional (Art. 23) * Ley 1626/00 "De la Función Pública" * Ley 6258/19 del Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario	Administrar y gestionar las retribuciones monetarias por los servicios prestados por los funcionarios de la Secretaría Nacional de Cultura	Compensar a los funcionarios por los servicios prestados, equitativamente según se su gestión, conforme a disponibilidad presupuestaria.	Establecer una estructura salarial coherente con los niveles jerárquicos de la estructura orgánica institucional, gestionar los recursos humanos que necesita para cumplir con los objetivos, que forman a los funcionarios y establecen un vínculo entre las responsabilidades asignadas y la productividad, conforme a la disponibilidad presupuestaria, administrando un procedimiento de Compensación.	La Secretaría Nacional de Cultura promoverá y compensará un proceso de retribución salarial coherente teniendo en cuenta el desarrollo, el crecimiento, la experiencia, las responsabilidades asignadas y los resultados obtenidos en tiempo previsto, con el fin de proporcionar una remuneración justa e imparcial a las personas que trabajan en la Institución.



Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P, Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Juan A. Domínguez

Juan A. Domínguez
 Secretario General - SNC

[Handwritten signature]

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				
N°: 18				
POLÍTICA DE PLANES DE RETIRO				
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)
<p>* Constitución Nacional (Art. 23)</p> <p>* Ley 1626/00 "De la Función Pública"</p> <p>* Ley 6258/19 del Presupuesto General de la Nación y su Decreto Reglamentario</p>	<p>La Secretaría Nacional de Cultura gestionará las diferentes formas de retiro de los funcionarios, estableciendo un control de la dotación para el buen funcionamiento institucional.</p>	<p>Establecer un orden en cuanto a la desvinculación de los funcionarios por diversos motivos para asegurar la dotación necesaria para el buen funcionamiento institucional y el logro de los objetivos.</p>	<p>Elaborar y ejecutar un plan para el retiro sistemático de los funcionarios, gestionar según las diferentes modalidades, administrando un procedimiento de Retiro.</p>	<p>La Secretaría Nacional de Cultura establecerá un orden en cuanto a la desvinculación de los funcionarios, para asegurar la dotación necesaria para el buen funcionamiento institucional y el logro de los objetivos institucionales, elaborando y ejecutando un plan de retiro sistemático, en el caso de estar aprobado en el Presupuesto General de la Nación, administrando un procedimiento de Retiro.</p>



[Handwritten signatures and initials over the stamp]

Elaborado y Revisado por: Oscar Cosar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Malluch Gomez P, Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.

[Handwritten signature]

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Handwritten signature]

Juan A. Domínguez
Secretario General - SAC

INSTITUCIÓN: SECRETARÍA NACIONAL DE CULTURA
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATEGICO

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

N°: 19

TEMA DE LA POLÍTICA (1)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)	ALCANCE (3)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5)
POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	La Secretaría Nacional de Cultura incorpora dentro de la Política de Gestión y Desarrollo de las Políticas la alineación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo considerando el plan operativo anual y el presupuesto anual aprobado.	Secretaría Nacional de Cultura	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. / CCI / Equipo Mecip.
POLÍTICA DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	La Secretaría Nacional de Cultura dispiega técnicas de selección a través de Concursos Públicos de Selección y Concurso de Méritos, tratadas oportunamente, que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad.	Secretaría Nacional de Cultura	Jefe del Dpto. de Desarrollo y Bienestar del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. / CCI / Equipo Mecip.
POLÍTICA DE INDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	La Secretaría Nacional de Cultura trabaja con todo nuevo funcionario labores de inducción a la institución institucional y a cargo, afirmando su compromiso con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales con el fin de impulsar la excelencia de los trabajos humanos y de facilitar el proceso de adaptación en la institución.	Secretaría Nacional de Cultura	Jefe del Dpto. de Desarrollo y Bienestar del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. / CCI / Equipo Mecip.

Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal

Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Maluch Gomez P. Representante de la MAL, y Coordinadora del CCI.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Juan A. Dominguez
 Secretario General - SNC





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 IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS				
N°: 19				
TEMA DE LA POLÍTICA (1)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)	ALCANCE (3)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5)
POLÍTICA DE REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO	La Secretaría Nacional de Cultura recomendará a los Funcionarios de las instituciones dadas en la institución, los cargos y la cultura de la institución, con el fin de asegurar el cumplimiento permanente con la misión, la visión, los valores éticos y los objetivos institucionales.	Secretaría Nacional de Cultura.	Jefes del Dpto. de Desarrollo y Bienestar del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. / CCI / Equipo Mecip.
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	La Secretaría Nacional de Cultura implementará evaluaciones de desempeño periódicas, objetivas, transparentes y justas, que permitan lograr el progreso continuo de las funciones y el cumplimiento eficiente de los objetivos conforme reglamentación a ser ejecutadas.	Secretaría Nacional de Cultura	Jefes del Dpto. de Desarrollo y Bienestar del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. / CCI / Equipo Mecip.
POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	La Secretaría Nacional de Cultura facilitará un proceso de capacitación y formación que permita el desarrollo continuo del talento humano con el fin de contar con funcionarios competentes en cada una de sus áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Secretaría Nacional de Cultura.	Jefes del Dpto. de Desarrollo y Bienestar del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interino de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. / CCI / Equipo Mecip.
Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Noguera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peraita Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal				
Aprobado por: Gustavo Ramón Krauer Director Interino Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Matlach Gomez P, Representante de la MAI, y Coordinadores del CCI.				

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Firma]

Juan A. Domínguez
Secretario General - SNC



[Firma]

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 IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS					
N°: 19					
TEMA DE LA POLÍTICA (1)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)	ALCANCE (3)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (6)	
POLÍTICA DE BIENESTAR DEL PERSONAL	La Secretaría Nacional de Cultura impulsará programas de capacitación al desarrollo profesional de los funcionarios, que impacte en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la institución, priorizando acciones para mejorar, lograr e implementar acciones de manera imparcial y eficaz, administrando un procedimiento de bienestar del Personal.	Secretaría Nacional de Cultura	Jefa del Dpto. de Desarrollo y Bienestar del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interno de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, / CCI / Equipo Mecip.	
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN	La Secretaría Nacional de Cultura promoverá y compensará al personal que muestre alta capacidad de liderazgo, experiencia, conocimientos, habilidades y desempeño en el cumplimiento de sus funciones, con el fin de proporcionar una remuneración justa e imparcial a las personas que trabajan en la institución.	Secretaría Nacional de Cultura	Jefa del Dpto. de Administración del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interno de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, / CCI / Equipo Mecip.	
POLÍTICA DE PLANES DE RETIRO	La Secretaría Nacional de Cultura establecerá un ordenamiento que permita a la administración de los funcionarios, para asegurar la calidad y el cumplimiento de los planes de retiro, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias, administrando un procedimiento de retiro.	Secretaría Nacional de Cultura	Jefa del Dpto. de Administración del Personal	Sr. Gustavo Krauer, Director Interno de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, / CCI / Equipo Mecip.	
Elaborado y Revisado por: Oscar Cesar Oliveira Jefe de Dpto. de Control, Clara Ramona Nuquera Jefa de Dpto. de Administración del Personal, Silvia Raquel Peralta Jefa de Dpto. Desarrollo y Bienestar del Personal					
Aprobado por: Gustavo Ramon Krauer Director Interno Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Mallech Gomez P. Representante de la MAI, y Coordinadora del CCI.					



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Juan A. Domínguez
Secretario General - SAC

[Handwritten signature]