

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

COMPONENTE : AVERIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
POLÍTICA GENERAL DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	El Instituto Nacional de Cooperativismo, como entidad con el fortalecimiento del Talento Humano, impulsará el desarrollo integral de las competencias y capacidades, mediante la aplicación de políticas y mejores prácticas en cuanto a: planificación, selección, inducción y retención; capacitación, calidad de vida laboral, evaluación del desempeño, promociones y la desvinculación laboral; entendiendo que la clave del éxito en la gestión institucional radica en el compromiso y el aporte permanente de todos sus funcionarios, conciliando el logro de los objetivos institucionales con condiciones laborales apropiadas, oportunas, transparentes y equitativas.	MACROPROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS GESTIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIONES DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	MAXIMA AUTORIDAD AUDITORIA INTERNA ÁREA DE PLANEACIÓN INTEGRAL (a proponer) DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP
Elaborado por:	 Angeliya Javeri: MGRMEX JEFETA DE COOP Ita. Hialeh, Dpto. de Pinar Coordinación del Talento Humano Sistema de Gestión INCOOP de Calidad	Fecha:	06/08/14	
Revisado por:	 Luis Cordero INCOOP	Fecha:	06/08/14	
Controlado por:	 Humberto Gonzalez INCOOP	Fecha:	06/08/14	
Aprobado por:	 Humberto Gonzalez INCOOP	Fecha:	14/08/14	

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

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
1. POLÍTICA GENERAL DE INCORPORACIÓN	Vincular colaboradores, priorizando la promoción de las funciones de carrera en tiempo y forma, garantizando la adecuada prestación de los servicios "mediante la oportuna incorporación" de las personas, respetando la legislación vigente y la cultura organizacional.	MACROPROCESO DE GESTIÓN ETICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO = PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	ALTA AUTORIDAD DIRECCIONES	ALTA AUTORIDAD AUDITORIA INTERNA
1.1 SUB-POLÍTICA DE PLANEACIÓN	Disponer de esquemas y alternativas dinámicas que permitan la continuidad y el mejoramiento de los servicios al cliente a las planificaciones de corto, mediano y largo plazo, considerando los planes, programas y proyectos del INCCOP, permitiendo el aumento de la población institucional, armonizado con un natural y crecible crecimiento vegetativo.	PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SUEPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ÁREA DE PLANEACIÓN INTEGRAL (a propuesta)
1.2 SUB-POLÍTICA DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN	Contar con las personas más competentes para el cumplimiento de los fines y objetivos del INCCOP, al menos a perfiles definidos y cumpliendo con principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia, realizando actividades de convocatoria, reclutamiento, pruebas, selección, evaluación de trayectoria laboral y evaluación en períodos de prueba, que permitan la participación inclusiva de personas con capacidades diferentes.	GESTIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP
1.3 SUB-POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINTEGRACIÓN	Favorecer la integración de las personas incorporadas y/o de carrera a la institución, mediante orientaciones y recomendaciones, según corresponda, conforme a estrategias definidas y aprobadas de información y comunicación sobre lineamientos éticos, legales, acatamiento, técnicas y operativas, en concordancia con las responsabilidades encomendadas, los objetivos institucionales y las mejores prácticas vigentes.			

Elaborado por: *[Firma]* Fecha: 06/06/14

Revisado por: *[Firma]* Fecha: 06/08/14

Controlado por: *[Firma]* Fecha: 06/08/14

Aprobado por: *[Firma]* Fecha: 11/08/14



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

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Nº: 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
2. POLÍTICA GENERAL DE PRESERVACIÓN	Garantizar el mejor desempeño y desarrollo integral de los funcionarios de la institución, promoviendo la eficiencia y la eficacia en los procesos, mediante la capacitación, el entrenamiento y la evaluación de la calidad y el logro de la labor, mejorando la autoestima, la calidad del trabajo en equipo y la calidad de vida en general, actuando con responsabilidad social.	PROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTERIOR DEL TALENTO HUMANO		MAXIMILIANO BARRON
2.1 SUBPOLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Ofertar la educación y capacitación que permitan potenciar las habilidades y actitudes, con crecimiento personal e institucional, incluyendo la incorporación de nuevos conocimientos, desarrollando estrategias de trabajo que favorezcan la innovación y aplicación de prácticas, en forma continua de acuerdo a objetivos y metas institucionales prioritarias.	PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	MANEJO AUTORIZADO DIRECCIONES	ÁREA DE PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO
2.2 SUBPOLÍTICA DE CALIDAD DE VITALIDAD	Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo y bienestar integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, con la máxima seguridad y cobertura posible según los recursos disponibles, contribuyendo en la realización profesional y personal, a fin de potenciar el logro de los objetivos y prácticas institucionales.	PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ÁREA DE PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO
2.3 SUBPOLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Estimar, reconocer, capacitar, garantizar la permanencia en el servicio, beneficiar y promover planes prácticos de mejoramiento, según los resultados obtenidos en la evaluación de la labor de los funcionarios y logros de desarrollo de la institución, considerando los recursos y necesidades de la misma y relacionados a los objetivos y metas institucionales y aprobados.	SUBPROCESO DE ACTUACIÓN Y ÁREAS RESPECTIVAS	DPTO. DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS	ÁREA DE PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO
2.4 SUBPOLÍTICA DE CONFIDENCIAL	Reservar, de acuerdo con las normas vigentes, en forma adecuada y oportuna, los datos de confidencialidad, registros y documentos en el desempeño de los cargos y las responsabilidades asignadas, incluyendo el desarrollo de la competencia y de la idoneidad de los funcionarios al servicio del INCOOP.	PROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTERIOR		COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE CALIDAD Y MECIP
2.5 SUBPOLÍTICA DE RECURSOS	Fortalecer la calidad de las funciones, en la prestación de servicios, conocimientos, capacidad y competencia, según normas legales vigentes y criterios de gestión de personal, de acuerdo a las necesidades, funciones, conocimientos, habilidades, capacidades personales e intereses con relación a los cargos vacantes a cubrir en la estructura orgánica institucional, valorando la competencia, diversidad, actitud, habilidades y conocimientos.			
Elaborado por:	Analista JESSIE MENDOZA COORDINADOR DE GESTIÓN DE PERSONAS INCOOP			
Revisado por:	Analista JESSIE MENDOZA COORDINADOR DE GESTIÓN DE PERSONAS INCOOP			
Controlado por:	Analista JESSIE MENDOZA COORDINADOR DE GESTIÓN DE PERSONAS INCOOP			
Aprobado por:	Analista JESSIE MENDOZA COORDINADOR DE GESTIÓN DE PERSONAS INCOOP			

L. O. HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
Presidente Interno

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

Nº : 19

(1) TEMA DE LA POLÍTICA	(2) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	(3) ALCANCE	(4) RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	(5) RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
3. POLÍTICA GENERAL DE DEVENCIÓN, ACCIÓN,	Partir a la institución de finir los procedimientos adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio a por recto de los funcionarios, para facilitar, acceder, estar y/o aplicar programas de desarrollo laboral, con relación a las políticas de Estado, la legislación vigente, las reglamentaciones aplicables y la disponibilidad de los recursos financieros, en un marco de condiciones que garanticen los principios de igualdad, legitimidad y derechos adquiridos en la función pública, que resulte razonable y conveniente para la institución y los funcionarios, según correspondencia.	MACROPROCESO DE GESTIÓN ÉTICA INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS RESPECTIVAS SESIONES INSTITUCIONALES EN GENERAL	MAXIMA AUTORIDAD DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	MAXIMA AUTORIDAD AUDITORIA INTERNA AREA DE PLANEACIÓN INTEGRAL (a propuesta) DPTO. DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD Y MECIP
Elaborado por:	<i>[Firma]</i> Arslan Javier Mejias Máximo Director	Fecha: 06/08/14		
Revisado por:	<i>[Firma]</i> Lc. Luis Soto Coordinador del Sistema de Gestión de Calidad Jefe de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional INCCOP	Fecha: 28/08/14		
Controlado por:	<i>[Firma]</i>	Fecha: 11/08/14		
Aprobado por:	<i>[Firma]</i>	Fecha: 14/08/14		

Lc. HUMBERTO GONZALEZ
Presidente Interno



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECOP
CORPORATIVO CORPACTIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE : ASISTENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 18

(1) PARÁMETROS DE LEEY	(2) CONTENIDOS DE BASE	(3) OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ)	(4) ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	(5) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional/ 1993. Art. 86 al 99 y 101 al 106. Ley 27527/03, Art. 1° al 30°. Ley 27527/03, Art. 4, 5, 7, 9, 10, 11, 3 al 15, 19, 20 al 29 y 105 al 114. Ley 24797/94, Art. 1 al 6. Ley 35887/08, Art. 1 al 6. Decreto 4947/10, Art. 1 al 3. Res. SP 504/02, Art. 1 al 13. Res. SP 150/13, Art. 1 al 7. Res. SP 33/12, Art. 1 al 21. Res. SP 980/18, Art. 1 al 15. Res. SP 942/10, Art. 1 al 14. Res. SP 410/13, Art. 1. Res. SP 338/09, Art. 1, 2, 3. Res. SP 130/03, Art. 1 al 45. Art. INCOOP 108/04, Art. 1 al 15	1. POLÍTICA GENERAL DE INGRESO Resultados de Diagnóstico: Generalmente los colaboradores, afortunadamente, poseen la política de selección de selección e incorporación y de selección y reincorporación, aprobados a nivel institucional.	Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	A través de la priorización en la promoción de los planes, programas y proyectos de la institución, que permitan el cumplimiento de los fundamentos de la política.	Regular colaboradores, mejorando la priorización de los fundamentos de carrera en tiempo y forma, ya a través de la adecuada selección de los servicios, mediante la correcta incorporación de las personas, mejorando la calidad en el servicio y la cultura organizacional.
1.1 SUBPOLÍTICA DE PLANEACIÓN	Resultados de Diagnóstico: Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	Avanzando y al desarrollo de los planes, programas y proyectos de la institución, que permitan el cumplimiento de los fundamentos de la política.	Desarrollar de manera y alternativas diferentes que permitan la continuidad y el mejoramiento de los servicios alineados a los fundamentos de carrera, mediante la go plan, considerando de forma, programas y proyectos del INCOOP, permitiendo el aumento de la calidad en el servicio, mejorando la cultura organizacional y previendo la continuidad.
1.2 SUBPOLÍTICA DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN	Resultados de Diagnóstico: Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	Avanzando y al desarrollo de los planes, programas y proyectos de la institución, que permitan el cumplimiento de los fundamentos de la política.	Desarrollar de manera y alternativas diferentes que permitan la continuidad y el mejoramiento de los servicios alineados a los fundamentos de carrera, mediante la go plan, considerando de forma, programas y proyectos del INCOOP, permitiendo el aumento de la calidad en el servicio, mejorando la cultura organizacional y previendo la continuidad.
1.3 SUBPOLÍTICA DE REDUCCIÓN Y RENOVACIÓN	Resultados de Diagnóstico: Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	Continuar y mejorar las prácticas de contratación y luego plaza, dígase también con los efectos humanos correspondientes.	Avanzando y al desarrollo de los planes, programas y proyectos de la institución, que permitan el cumplimiento de los fundamentos de la política.	Desarrollar de manera y alternativas diferentes que permitan la continuidad y el mejoramiento de los servicios alineados a los fundamentos de carrera, mediante la go plan, considerando de forma, programas y proyectos del INCOOP, permitiendo el aumento de la calidad en el servicio, mejorando la cultura organizacional y previendo la continuidad.

Elaborado por: *[Firma]*
Revisado por: *[Firma]*
Controlado por: *[Firma]*
Aprobado por: *[Firma]*

Fecha: 06/08/14
Fecha: 11/08/14
Fecha: 11/08/14
Fecha: 11/08/14

LIC. HUMBERTO GONZALEZ
Presidente Interno

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

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DE ASESORIA DEL TALENTO HUMANO
FORMATO : FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 18

(1) PARÁMETROS DE LEY	(2) CRITERIOS DE BASE	(3) OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUE)	(4) ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	(5) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
2. POLÍTICA GENERAL DE PERMANENCIA				
Resultado de Diagnóstico General del Estándar Desarrollo del Talento Humano, en el Formato 13, todas las afirmaciones.	Mejorar las gestiones necesarias para lograr un desarrollo integral de los funcionarios de la institución, a fin de optimizar su desempeño y mejorar su productividad.	Mediante la aplicación de programas de capacitación, entrenamiento y evaluación, dirigidos al logro de la misión y visión institucionales, buscando mejorar la productividad, el trabajo en equipo y la calidad de vida en general, en un marco de responsabilidad social.	Centrarse en mejorar desempeño y desarrollo integral de los funcionarios de la institución, mejorando la eficiencia y la eficacia de los mismos, mediante la capacitación, el entrenamiento y la evaluación, orientados al cumplimiento de la misión y al logro de la visión, mejorando la productividad, la calidad del trabajo en equipo y la calidad de vida en general, actuando con responsabilidad social.	
2.1 SUB-POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO				
Constitución Nacional/1992, Art. 36 al 99 y 101 al 106. Ley 2157/03, Art. 1º al 18º Ley 626/00, Art. 4, 6, 7, 9, 10, 11 Ley 13 al 16, 19, 20 al 69 y 103 al 144. Ley 2479/14, Art. 1 al 5 Ley 3385/03, Art. 1 al 5 Decreto 4547/10, Art. 1 al 4. Res. SFP 5017, Art. 1 al 15. Res. SFP 5013, Art. 1 al 7. Res. SFP 2317, Art. 1 al 21. Res. SFP 980/18, Art. 1 al 19. Res. SFP 942/10, Art. 1 al 14. Res. SFP 418/23, Art. 1. Res. SFP 388/20, Art. 1, 2, 3. Res. SFP 150/29, Art. 1 al 46. Res. INCCOP 106/04, Art. 1 al 15.	Desarrollar y potenciar las habilidades y actitudes para el crecimiento técnico profesional de los funcionarios, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Mediante la inclusión e incorporación de nuevas tecnologías, aplicando metodologías eficientes de enseñanza en formas continuas, con recursos disponibles, acorde a los objetivos y metas institucionales.	Orientar la obtención de conocimientos que permitan potenciar las habilidades y actitudes con crecimiento personal e institucional, incluyendo la incorporación de nuevas tecnologías científicas y desarrollando actitudes éticas de transferencia de conocimientos y aplicación de prácticas, en forma continua con recursos suficientes acorde a objetivos y metas institucionales prioritarias.	
2.2 SUB-POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL				
Resultado de Diagnóstico General, Formato 13. Afirmaciones 4, 5, 9, 10, 17 y 18.	Implementar condiciones laborales que beneficien en el desarrollo integral de los funcionarios, mejorando su calidad de vida personal y familiar.	Brindar seguridad y bienestar general, según lo establecido en la legislación y lo que resulte conveniente para los grupos de interés afectados, en el marco de los recursos disponibles, en forma oportuna, impulsando la alineación con los objetivos institucionales por los perfiles.	Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo y bienestar integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel y calidad de vida y el de su familia, con la máxima seguridad y cobertura posible de los recursos disponibles, considerando así a su realización individual y colectiva, a fin de potenciar el logro de los objetivos institucionales e individuales.	
2.3 SUB-POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				
Resultado de Diagnóstico General, Formato 13. Afirmaciones 9, 11, 12 y 14.	Determinar las competencias y habilidades de los funcionarios a fin de conocer la productividad real del mismo y los requisitos de capacitación y/o, a aplicador de planes de mejoramiento.	Mediante la aplicación de criterios establecidos por la legislación vigente y políticas institucionales, calificar el rendimiento de los funcionarios al servicio del INCCOP, en relación a objetivos y metas aprobados.	Estimar, reconocer, capacitar, determinar la permanencia en el servicio, beneficiar y/o aplicar planes prácticos de mejoramiento, según los resultados obtenidos en la evaluación aplicada a los funcionarios, con criterios institucionales y legales, de acuerdo a las calificaciones obtenidas con referencia al rendimiento de los mismos y relacionados a los objetivos y metas establecidos y aprobados.	

Analista Javier Alfaro
 MECIP INCCOP



K. HILARIO GONZALEZ
 Presidente Interino

Mejoramiento de la Gestión
 INCCOP

Coordinación del
 Sistema de Calidad
 INCCOP

LK. LUIS ALVARO
 INCCOP

Coordinación del
 Sistema de Calidad
 INCCOP

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

COMPONENTE : AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR : DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO : FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE POLÍTICAS

Nº : 16

2.4 SUB-POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

Resultado de Diagnóstico General, Formatos 3, Afirmaciones 1 y 10.	Remunerar en forma justa y equitativa y a las competencias e idoneidad demostradas para el cargo, conforme a las normas legales vigentes.	De acuerdo a los niveles de conocimiento requeridos y demostrados para el desempeño de los cargos y las responsabilidades asignadas, impulsando el desarrollo de la competencia y de la idoneidad de los funcionarios.	Revisar, de acuerdo con las normas legales vigentes, en forma adecuada y equitativa acorde con los niveles de conocimiento requeridos y demostrados en el desempeño de los cargos y las responsabilidades asignadas, impulsando el desarrollo de la competencia y de la idoneidad de los funcionarios al servicio de INCOOP.
--	---	--	--

2.5 SUB-POLÍTICA DE FUNCIONES

Resultado de Diagnóstico General, formato 13, Afirmaciones 4, 5, 9, 12 y 17.	Permitir la selección de los funcionarios que han demostrado mayor conocimiento, capacidad y competencias, adecuadas al cargo y funciones a ser asignadas.	Conforme a las normativas legales y criterios de a nivelados de antecedentes, formación académica, conocimientos, aptitudes, características personales e intereses, con relación a los cargos vacantes a cubrir por la estructura organizacional, mediante la competencia dinámica, flexible, equitativa y transparente.	Permitir la selección de los funcionarios que han demostrado mayor conocimiento, capacidad y competencia, según normas legales vigentes y criterios definidos de participación de sucesores funcionales, conocimientos, aptitudes, características personales e intereses con relación a los cargos vacantes a cubrir en la estructura organizacional vigente, mediante la competencia dinámica, flexible, equitativa y transparente.
--	--	---	---

Elaborado por: *Asistente Social Merlen* Fecha: *06/08/14*

Revisado por: *Lic. LUIS GONZALEZ* Director de Cooperación Social y Relaciones Institucionales Fecha: *11/08/14*

Corrección por: *Asistente Social Merlen* Fecha: *11/08/14*

Aprobado por: *L.C. HUMBERTO GONZALEZ* Presidente Inscrito Fecha: *24/08/14*



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

COMPONENTE: CUADRO DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS

Nº: 18

(1) PARÁMETROS DE LEY	(2) CRITERIOS DE BASE	(3) OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ)	(4) ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	(5) ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional 1972, Art. 85 al 99 y 101 al 106. Ley 2157/73, Art. 1º al 8º. Ley 1625/70, Art. 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13 al 16, 19, 20 al 39 y 43 al 144. Ley 2473/14, Art. 1 al 6 Ley 3885/78, Art. 1 al 6 Decreto 4947/16, Art. 1 al 6. Res.SFP 50/2, Art. 1 al 15. Res.SFP 150/13, Art. 1 al 7. Res.SFP 33/7, Art. 1 al 21. Res.SFP 980/18, Art. 1 al 19. Res.SFP 942/10, Art. 1 al 14. Res.SFP 418/23, Art. 1. Res.SFP 388/20, Art. 1, 2, 3. Res.SFP 150/25, Art. 1 al 16. Dec. INCOOP 101/04, Art. 1 al 15.	Resultado de Diagnóstico General, Formata 13: Afirmación 18.	Permitir a la institución definir los procedimientos adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por retiro de los funcionarios.	Utilizando a las políticas de Estado, la legislación vigente, las reglamentaciones aplicables y la disponibilidad de los recursos financieros, dentro de un esquema que garantice los principios de igualdad y legitimidad para la institución y los funcionarios.	Permitir a la institución definir los procedimientos adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por retiro de los funcionarios, para facilitar, respecto, cesar y/o aplicar programas de desvinculación laboral, conforme a las políticas de Estado, la legislación vigente, las reglamentaciones aplicables y la disponibilidad de los recursos financieros, en un marco de condiciones que garanticen los principios de igualdad, legitimidad y de derechos adquiridos en la función pública, que resulte razonable y conveniente para la institución y los funcionarios, según corresponda.
Elaborado por: <i>[Firma]</i> Dr. Luis Alberto Torres	Fecha: 04/08/14			
Revisado por: <i>[Firma]</i> Dr. Luis Alberto Torres	Fecha: 11/08/14			
Controlado por: <i>[Firma]</i> Dr. Luis Alberto Torres	Fecha: 11/08/14			
Aprobado por: <i>[Firma]</i> Dr. Luis Alberto Torres	Fecha: 24/08/14			

LIC. HUMBERTO GONZALEZ
Presidente Interno