

**RESOLUCIÓN PRESIDENCIA N° 20 /2020**

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECIP).**

Asunción, 10 de marzo de 2020.-

**VISTO:** El proyecto de resolución presentado por la Dirección General de Transparencia y Anticorrupción, donde solicita la aprobación de los formatos N° 18 y N° 19 que establecen las Políticas de Gestión del Talento Humano del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECIP.

**CONSIDERANDO:**

La Resolución N° 425/2008, emitida por la Contraloría General de la República “POR LA CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA ENTIDADES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP- COMO MARCO PARA EL CONTROL, FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES 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 INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP:2015”.

La Resolución D.A. N° 59/2012 “POR LA CUAL SE ADOPTA E IMPLEMENTA EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP) EN EL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS”.

Que, por Memorándum D.MECIP N° 53/2019 y Memorándum D.G.T.A N° 244/2019 se remite el Formato N° 18 – Formulación de Políticas y el Formato N° 19 – Implementación de Políticas a la Dirección General de Gestión de Talento Humano para su consideración y ajuste correspondiente.

Que, por Memorándum DGGTH-JEM de fecha 25 de febrero de 2020 la Dirección General de Gestión de Talento Humano remite el Formato N° 18 – Formulación de Políticas y el Formato N° 19 – Implementación de Políticas revisados y ajustados.

Que, la institución debe establecer su compromiso en el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano.

Que, las políticas de gestión del talento humano consideran los procesos de planeación, selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, evaluación de desempeño y retiro.

Que, la búsqueda continua de la excelencia, fundada en principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, celeridad y transparencia, constituye una política de gestión institucional.

Por tanto, en ejercicio de sus atribuciones,

**EL PRESIDENTE DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS**

**RESUELVE:**

**DR. ENRIQUE BACCHETTA**  
Presidente

*Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con objetividad, transparencia y justicia.*

**Art. 1° APROBAR** las políticas de gestión del talento humano del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, detalladas en el formato N° 18 – Formulación de Políticas y el formato N° 19 – Implementación de Políticas, que forman parte de la presente resolución.

**Art. 2° ENCOMENDAR** a la Dirección General de Gestión del Talento Humano la socialización de las políticas y la elaboración de los procedimientos pertinentes con el fin de la aplicación efectiva de los formatos aprobados en la presente resolución.

**Art. 3° COMUNICAR** a quienes corresponda, y cumplido, archivar.



**D.R. ENRIQUE BACCHETTA**  
Presidente

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

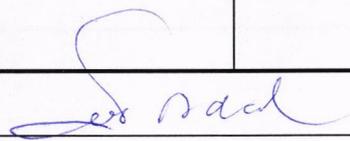
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL  
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS  
Nº: 18

**POLÍTICA DE PLANEACIÓN**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Planificar la gestión del talento humano alineado a la planificación estratégica institucional	Incorporar las Políticas de Gestión del Talento Humano en el Plan Estratégico Institucional considerando los planes, proyectos o procesos a desarrollar.	Planificar acciones concretas para el mejoramiento de la gestión del talento humano	Desarrollar anualmente un Plan Estratégico de Gestión de Personas, alineado al Plan Estratégico Institucional que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo.

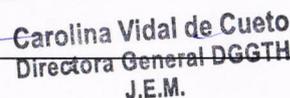
Elaborado por:

Lic. Lorena T. Fleitas P.



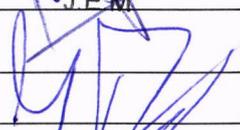
Fecha: 30-09-2019

Revisado por: Directora de M.E.C.I.P.

  
Carolina Vidal de Cueto  
Directora General DGGTH  
J.E.M.

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por:



Fecha: 10-03-2020

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

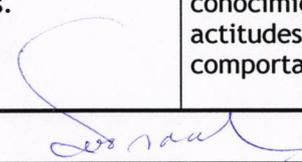
Lic. Milcades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Diseñar perfiles que se ajusten a la razón de ser de los cargos o empleos.	1. Disponer de un Sistema de Selección del Personal (SSP) acorde a las necesidades y requerimientos de la entidad, con respaldo en las normativas vigentes para el sector público; 2. Basar dicho SSP en competencias laborales, conocimientos, habilidades, valores y actitudes, así como requisitos de comportamiento por niveles jerárquicos;	1. Disposición del Sistema de Selección de Personal claro y transparente que esté a conocimiento de todos los interesados; 2. Construcción de indicadores de medición del desempeño en el cumplimiento de los resultados esperados por puestos, cargos y competencias.	Fomentar el ingreso y promoción de personas mediante la disposición de un Sistema de Selección del Personal, a fin de contar con servidores públicos idóneos, competentes y comprometidos.
Elaborado por:			Fecha: 30-09-2019	
Revisado por: Lic. Lorena T. Fleitas P. Directora de M.E.C.I.P.	Carolina Vidal de Cueto Directora General ÓGGTH		Fecha: 25-02-2020	
Aprobado por: J.E.M.	J.E.M.		Fecha: 10-03-2020	

Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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 INDUCCIÓN**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Elaborar procesos de inducción a los nuevos servidores públicos incorporados.	Establecer procesos de inducción para los servidores públicos incorporados a la institución.	1. Establecimiento de procesos de Inducción para los servidores públicos acorde a los criterios institucionales; 2. Organización de talleres de sensibilización y elaboración de materiales descriptivos. 3. Revisión y Evaluación del sistema para la introducción de mejoras continuas.	Desarrollar programas de inducción con el propósito de orientar la integración del servidor público incorporado en cuanto a la misión, visión, planes, funciones y procedimientos.

Elaborado por:

Fecha: 30-09-2019

Revisado por:

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por:

Fecha: 10-03-2020

Carolina Vidal de Cueto  
Directora General DGGTH  
J.E.M.

Lic. Lorena T. Fleitas P.  
Directora de M.E.C.I.P.  
J.E.M.

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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 REINDUCCIÓN**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Fortalecer los procesos de reinducción a los servidores públicos de la institución.	1. Establecer procesos de reinducción con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la institución.	1. Establecimiento de un sistema de re inducción para funcionarios que ya hayan pasado por el proceso de inducción; 2. Organización de talleres de sensibilización y elaboración de materiales descriptivos. 3. Revisión y Evaluación del sistema para la introducción de mejoras continuas.	Proporcionar al servidor público del JEM información actualizada relativa a la institución con el propósito estratégico de fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad del servicio.

Elaborado por:

*[Firma]*

Fecha: 30-09-2019

Revisado por:

*[Firma]*

Carolina Vidal de Cueto  
Directora General DGGTH  
J.E.M.

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por:

Lic. Lorena V. Fleitas P.  
Directora de M.E.C.I.P.  
J.E.M.

Fecha: 10-03-2020

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

*[Firma]*  
Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Formar y capacitar al servidor público según las necesidades institucionales y funciones específicas	Elaborar planes de formación y capacitación para los servidores públicos de la institución	Planificar anualmente las capacitaciones conforme a los recursos presupuestarios	Implementar procesos de formación y capacitación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral de los servidores públicos.

Elaborado por:

Fecha: 30-09-2019

Revisado por:

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por:

Fecha: 10-03-2020

*Carolina Vidal de Cueto*  
Carolina Vidal de Cueto  
Directora General DGGTH  
J.E.M.

*Lic. Loreña T. Fleitas P.*  
Lic. Loreña T. Fleitas P.  
Directora de M.E.C.I.P.  
J.E.M.

*Lic. Milciades A. Fariña F.*  
Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

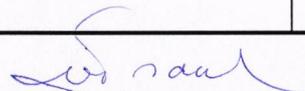
**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP**  
**COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL  
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS  
Nº: 18

**POLÍTICA DE COMPENSACIÓN**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Fortalecer los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Elaborar programas de incentivos para promover la permanencia en la institución y el desarrollo de competencias alineados con los objetivos institucionales.	Diseñar políticas salariales orientadas a estimular el rendimiento de los servidores públicos.	Garantizar un proceso de compensación que hace énfasis en el logro de objetivos, elevados niveles de competencia, la experiencia y el compromiso con la institución.

Elaborado por:

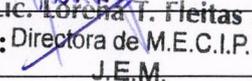


Fecha: 30-09-2019

Revisado por:

  
Lic. Loreña T. Fleitas P.  
Directora General DGTH  
J.E.M.

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por:   
Directora de M.E.C.I.P.  
J.E.M.

Fecha: 10-03-2020

Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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 SOCIAL**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Definir las necesidades básicas de todos los servidores públicos del JEM;	Lograr el bienestar y desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.	Facilitar programas de salud, bienestar y seguridad laboral.	Estructurar planes de salud, bienestar y seguridad laboral como procesos permanentes orientados a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público.

Elaborado por:

Fecha: 30-09-2019

Revisado por: Lic. Lorena T. Fleitas P.  
Directora de M.E.C.I.P.

*Carolina Vidal de Cueto*  
Directora General UGGTH  
J.E.M.

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por: J.E.M.

Fecha: 10-03-2020

Visión: Ser una institución transparente y confiable que vela por la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

*M. Farfán F.*  
Lic. Micaela Farfán F.  
Directora General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

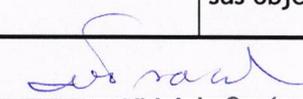
Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Calificar el rendimiento del funcionario a partir de los objetivos fijados y planes operativos acordados, busca su mejoramiento y desarrollo.	Evaluar el desempeño de sus talentos humanos en el cumplimiento de las responsabilidades inherentes a los cargos, en la identificación de valores, en el potencial observado y en el interés demostrado por los evaluados en el cumplimiento de sus objetivos y metas.	1. Evaluación del desempeño de manera periódica. 2. Orientación clara de las responsabilidades asumidas a través de Manuales de Funciones específicos por cada cargo.	Establecer un proceso de evaluación de desempeño transparente, justo y equitativo, para medir sistemáticamente la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

Elaborado por:		Fecha: 30-09-2019
Revisado por:	Carolina Vidal de Cyeto Directora General DGGTH	Fecha: 25-02-2020
Aprobado por:	Lic. Lorena F. Freitas P. Directora de M.E.C.I.P. J.E.M.	Fecha: 10-03-2020

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

  
Lic. Mildredes A. Fariña F.  
Directora General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS - JEM**  
**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 RETIRO**

PARÁMETROS DE LEY	CRITERIOS DE BASE	OBJETIVO/S DE LA POLÍTICA (QUÉ)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
Constitución Nacional (CN), Capítulo III "Del Poder Judicial". LEY N° 3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes"	Facilitar mecanismos de desvinculación y/o retiro de funcionarios.	1. Facilitar el retiro o jubilación amparado por las normas laborales vigentes	Brindar asistencia técnica para cumplir con los procedimientos del régimen jubilatorio y casos de retiro.	Cumplir con las leyes laborales vigentes referentes al retiro y/o Jubilación.

Elaborado por:

Fecha: 30-09-2019

Revisado por:

Carolina Vidal de Cueto  
Directora General DGGTH  
J.E.M.

Fecha: 25-02-2020

Aprobado por: Lic. Lorena T. Freitas P.  
Directora de M.E.C.I.P.  
J.E.M.

Fecha: 10-03-2020

Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

**JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS**

**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

TEMA DE LA POLÍTICA	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	ALCANCE	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
Planeación	Desarrollar anualmente un Plan Estratégico de Gestión de Personas, alineado al Plan Estratégico Institucional que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo.	Contar con un Plan Estratégico de Gestión de Personas a corto, mediano y largo plazo	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Selección	Fomentar el ingreso y promoción de personas mediante la disposición de un Sistema de Selección del Personal, a fin de contar con servidores públicos idóneos, competentes y comprometidos.	Disponer de un sistema de selección del personal con el fin de contar con servidores públicos idóneos, competentes y comprometidos	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Inducción	Desarrollar programas de inducción con el propósito de orientar la integración del servidor público incorporado en cuanto a la misión, visión, planes, funciones y procedimientos.	Contar con procesos de inducción bien definidos	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Reinducción	Proporcionar al servidor público del JEM información actualizada relativa a la institución con el propósito estratégico de fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad del servicio.	Contar con procesos de reinducción bien definidos	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna

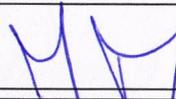
Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.

Lic. Lorena T. Fleitas P.  
Directora de M.E.C.I.P.  
J.E.M.

Lic. Milciades A. Fariña F.  
Director General de Transparencia  
y Anticorrupción J.E.M.

Carolina Vidal de Cueto  
Directora General DGGTH  
J.E.M.

Misión: Juzgar el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delito o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, con imparcialidad, transparencia y justicia.

Formación y Capacitación	Implementar procesos de formación y capacitación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral de los servidores públicos.	Disponer de un programa de formación y capacitación anual para todos los servidores públicos	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Compensación	Garantizar un proceso de compensación que hace énfasis en el logro de objetivos, elevados niveles de competencia, la experiencia y el compromiso con la institución.	Diseñar procesos de compensación e incentivo salarial tanto pecuniario como no pecuniario	Dirección General de Gestión de Talento Humano - Dirección General de Administración y Finanzas	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Bienestar Social	Estructurar planes de salud, bienestar y seguridad laboral como procesos permanentes orientados a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público.	Diseñar programas de salud, bienestar y seguridad laboral.	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Evaluación de Desempeño	Establecer un proceso de evaluación de desempeño transparente, justo y equitativo, para medir sistemáticamente la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.	Instalar procesos de evaluación de desempeño al personal de manera sistemática.	Dirección General de Gestión de Talento Humano	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Retiro	Cumplir con las leyes laborales vigentes referentes al retiro y/o Jubilación.	Facilitar los procesos de desvinculación al servidor público del JEM	Dirección General de Gestión de Talento Humano - Dirección General de Administración y Finanzas	Comité de Control Interno (CCI), Dirección General de Transparencia y Anticorrupción - Dirección de MECIP - Dirección de Auditoría Interna
Elaborado por:			Fecha: 30-09-2019	
Revisado por:  Lic. Lorena T. Feitas P. Directora de M.E.C.I.P. J.E.M.			Fecha: 25-02-2020	
Aprobado por:  Lic. Milciades A. Fariña F. Director General de Transparencia y Anticorrupción J.E.M.			Fecha: 10-03-2020	

Visión: Ser una institución transparente y confiable que actúa para la protección de los intereses públicos, contra el ejercicio abusivo del poder oficial, descuido del deber o conducta incompatible con la dignidad del cargo.