Ministerio Público
República del Paraguay

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

PRESENTACIÓN

La Política de Comunicación del Ministerio Público, para el quinquenio 2011-2016 tiene el objetivo primordial de colaborar con el fortalecimiento institucional, según sus ejes estratégicos.

La comunicación es un elemento fundamental en la construcción de un puente con la sociedad. Contribuye a la concreción de un escenario que promueva la transparencia y la igualdad en el ejercicio de los derechos en el ámbito de la justicia.

Por ello, la política de comunicación busca el desarrollo de acciones y procesos orientados al enfoque ciudadano, es decir, no solo divulgar las actividades institucionales, sino también facilitar el acceso a la información, fomentar la participación ciudadana, contemplar planes de educación en derechos y deberes, así como la puesta en marcha de niveles de participación.

Fue elaborada con el propósito de proyectar la imagen de una organización seria, excelente, capaz de responder con eficacia y oportunidad a las exigencias de su entorno y a la demanda de cambios e innovación acorde con los requerimientos que hacen a la vida institucional.

Además, pretende organizar los procesos internos a un nivel óptimo de información y comunicación hacia los diferentes públicos, internos y externos en función al logro de los objetivos y del rol misional.

Pretende establecer parámetros comunicaciones, no solo a las áreas sectoriales sino entre las personas, como elementos fundamentales para la cimentación organizacional y de cumplimiento con los fines del Ministerio Público.

Igualmente busca sentar las bases para el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso institucional contribuyendo al mejoramiento de la posición institucional en la sociedad, y ofrecer una guía para el relacionamiento de los valores y los principios de la política de administración.

La nueva visión, con enfoque ciudadano busca una mayor participación entendiendo que la participación aporta legitimidad a la gestión institucional y coopera en la construcción y consolidación del sistema de justicia brindando acceso real a la ciudadanía.

CAPÍTULO I

LA INSTITUCIÓN

MISIÓN

Representamos a la sociedad paraguaya ante los órganos jurisdiccionales, velamos por el respeto de sus derechos y garantías constitucionales, defendemos el patrimonio público y social, el ambiente, así como los intereses difusos y los derechos de los pueblos indígenas, a través de la promoción y ejercicio de la acción penal pública y, la intervención legal en los procesos.

VISIÓN

Constituirnos en la institución que representa a la sociedad ante los órganos jurisdiccionales, respetando la igualdad en el acceso a la justicia, de manera pro activa, con calidad de gestión, velando por la defensa del patrimonio público y social, con actos transparentes y comprometidos socialmente, promoviendo de esta manera, la justicia para todos.

EJES ESTRATÉGICOS (PLAN ESTRATÉGICO 2011-2016)

1) ACCESO A LA JUSTICIA

2) GESTIÓN DE CALIDAD

3) TRANSPARENCIA

VALORES

1) Sensibilidad
2) Respeto
3) Confiabilidad
4) Transparencia y compromiso social
5) Eficiencia en la investigación penal
6) Excelencia en la gestión

IMAGEN INSTITUCIONAL

Como marco de la política institucional, el cuidado de la identidad organizacional es de suma importancia para la administración, por lo que se aplicará correctamente la identidad gráfica institucional en el diseño y producción de materiales de comunicación interna y externa, así como la emisión de toda documentación institucional oficial que debe ser proveída por la Dirección de Recursos Humanos, Secretaría General u otra dependencia.

Elementos de identidad gráfica institucional1

1) Logo con suformaycoloresinstitucionales
2) (bordo y gris)
3) Colores institucionales correspondientes (bordo
4) y gris)
5) Leyenda en primera línea: Ministerio Público
   Leyenda en segunda línea: República del Paraguay
   Crédito oficial que corresponda a la Dirección o dependencia que emite el Documento.

Ej: Manual de Estilo e Identidad Visual.

Ministerio Público
República del Paraguay

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO
N.° 19

TEMA DE LA POLÍTICA (1)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)	ALCANCE (3)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5)
POLÍTICA GENERAL	El Ministerio Público para cumplir su misión promoverá procesos transparentes que regulen los requisitos y procedimientos relativos a la gestión del talento humano que abarca desde la incorporación y la permanencia, hasta el retiro del servidor público de la institución.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano y Centro de Entrenamiento	Dirección de Gestión del Talento Humano y Centro de Entrenamiento
PLANEACIÓN	El Ministerio Público con el fin de cumplir su misión adecuará los procesos y estructuras de la gestión del talento humano, con el fin de lograr los objetivos propuestos, realizando para ello estudios precisos de necesidades y disponibilidad de personal.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano.
SELECCIÓN	El Ministerio Público con el fin de seleccionar a los más calificados e íntegros servidores públicos, desarrollará un proceso de selección basado en concursos, evaluaciones psicotécnicas, de competencias y bajo los perfiles definidos para cada cargo, apelando al mérito, la transparencia, la imparcialidad y conforme a la normativa vigente.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano

INDUCCIÓN	El Ministerio Público con el fin de integrar a todo servidor público a la cultura institucional, desarrollará un proceso de integración a través de la inducción, que estará orientada a la comprensión de las normas legales, reglamentos, principios y valores éticos que rigen la institución, así como a las características del servicio público y de su cargo, asegurando su compromiso con la misión y los objetivos institucionales.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Centro de Entrenamiento	Centro de Entrenamiento
TEMA DE LA POLÍTICA (1)	**ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)**	**ALCANCE (3)**	**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)**	**RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5)**
REINDUCCIÓN	El Ministerio Público desarrollará un proceso periódico de reinducción con el fin de reforzar, reorientar y consolidar las competencias, la motivación y el compromiso de los servidores públicos hacia la institución.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Centro de Entrenamiento	Centro de Entrenamiento
FORMACIÓN y CAPACITACIÓN	El Ministerio Público desarrollará un currículo por competencias, que promueva valores éticos, sociales y culturales, con el fin de lograr la eficiencia, la eficacia y la transparencia en la gestión integral y continua del talento humano.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Centro de Entrenamiento	Centro de Entrenamiento
COMPENSACIÓN	El Ministerio Público promoverá una justa y equitativa compensación de su talento humano, para lo cual estudiará los perfiles, la formación, la experiencia, el desempeño y las responsabilidades asignadas, como base para determinar los niveles de remuneración e incentivos.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano

BIENESTAR LABORAL	El Ministerio Público promoverá el bienestar integral de sus servidores públicos y de sus familias, a través del desarrollo de programas de salud, educativos, de subsidio familiar, deportivo, recreativo, cultural y de índole similar.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	El Ministerio Público desarrollará un proceso periódico de evaluación del desempeño de los servidores públicos en forma justa, objetiva y transparente, enmarcado dentro de la normativa legal vigente, con el fin de lograr la mejora continua de la institución y el desarrollo integral del talento humano.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano
PLANES DE RETIRO	El Ministerio Público con el fin de acompañar en la transición de retiro del servidor público y apoyar su integración a nuevos escenarios laborales, desarrollará planes de desvinculación y asesorará con transparencia los planes de retiro que por ley existen.	Afecta a todo el proceso de gestión del talento humano en la institución.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano

POR LA CUAL SE APRUEBAN EL MAPA DE PROCESOS, LOS MACROCESOS Y PROCESOS DEL MINISTERIO PÚBLICO SEGÚN FORMATOS MECIP Nos 37, 38, 40 Y 41 DEL MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN.

Asunción, ____ de juliode 2012

VISTO: La resolución F.G.E. N.° 1230 de fecha 19 de abril de 2010, por la cual se adopta el MECIP y la resolución F.G.E. N.° 1312 del 26 de abril de 2010 por la cual se designan responsables de su implementación, y la nota D.P. N.° 82/12 de la Dirección de Planificación por la cual solicitó la aprobación del mapa de procesos, los macroprocesos y procesos, según formatos MECIP N.os 37, 38, 40 y 41; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Ministerio Público asumió el compromiso ante el Programa Umbral, de implementar el Modelo Estándar de Control Interno (MECIP), que requiere ordenar los macroprocesos y procesos del área fiscal y del área administrativa, siguiendo el diseño de los formatos 37, 38, 40 y 41 del manual de implementación.-

Por resolución F.G.E. N.º 1230 del 19 de abril de 2010, se adoptó el MECIP como una herramienta de