



Poder Ejecutivo
Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Resolución N° 283

POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA GENERAL DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE (MADES).

Asunción, 11 de julio de 2024

VISTO: El Memorandum MECIP N°23 de fecha 05 de julio de 2024, firmado por la Abog. Beatriz Silvero de Cespedes, Coordinadora del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP) a la Dirección de Gabinete, y su remisión a la Secretaría General, y;

CONSIDERANDO: Que, la referida presentación solicita la suscripción de la resolución que actualiza las políticas de Desarrollo del Talento Humano del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, previa validación por el Comité Directivo MECIP, mismo que fuera elaborado por la Dirección de Talento Humano, con participación de funcionarios y aprobado por el Equipo Técnico del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP).

Que, la Resolución N°186/20 "Por la cual se ratifica la Adopción del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP 2015) en el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, se aprueba la actualización de las Políticas de Control Interno y se adopta las Normas de Requerimientos Mínimos para el Sistema de Control Interno del MADES".

Que, por la Resolución N°187/20 "Por la cual se actualiza las Políticas de Desarrollo del Talento Humano del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible".

Que, las NRM establecen la necesidad de actualizar las políticas ajustándose a los procesos legales, que fue iniciado y trabajado por todos los funcionarios de la Dirección de Gestión del Talento Humano, elevando la propuesta, que fue socializada con todas las dependencias a través del Equipo Técnico de Control Interno del MADES.

Que, así también, la Política General del Talento Humano fue presentada, analizada y validada por el Comité Directivo del MECIP

Que, la Ley N°1561/2000 "Que crea el Sistema Nacional del Ambiente, el Consejo Nacional del Ambiente y la Secretaría del Ambiente", dispone en el Art. 18 Inc. g) Son funciones y atribuciones del Secretario Ejecutivo: "dictar todas las resoluciones que sean necesarias para la consecución de los fines de la Secretaría, pudiendo establecer los reglamentos internos necesarios para su funcionamiento".

Que, por Ley N°6.123/2018 "Eleva al rango de Ministerio a la Secretaría del Ambiente y pasa a denominarse Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Que, el Decreto N°02 artículo 13 de fecha 15 de agosto de 2023, nombrase al Señor Rolando Gabriel de Barros Barreto, como Ministro del Ambiente y Desarrollo Sostenible.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,





Poder Ejecutivo
Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Resolución N° 283

POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA GENERAL DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE (MADES).

**EL MINISTRO
DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

RESUELVE:

- Art. 1°.- ACTUALIZAR** la Política General del Talento Humano del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, elaborado en concordancia a las normas de requerimientos mínimos MECIP 2015, la ley de la función Pública y otras normativas vigentes vinculadas; conforme al Anexo 1 que forma parte de la presente resolución -----
- Art. 2°.-ENCOMENDAR** a la Dirección de Gestión del Talento Humano a socializar la Política General de Talento Humano y en especial en los procesos de inducción y reinducción. -----
- Art. 3°.-COMUNICAR** a quienes corresponda, y cumplida archivar. -----



Abg. Francisco J. Galeano O.
Secretaria General



Ing. Fta. Rolando de Barros Barreto
Ministro



POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO

Versión 3 – Año 2024

[Escriba aquí]

 <p>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE PARAGUAY</p>	<p>PARAGUÁI TEKOHA HA AKÁRAPU'Á KATUIRÁ MOTENONDEHA</p>	POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Código: PG-THU-04 [Escriba aquí]	Vigencia: <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> 2024 Página 3 de 7 [Escriba aquí]

GENERALIDADES

Las Políticas se establecen para asegurar que las funciones se desempeñen de acuerdo a los objetivos deseados. Las mismas guían y trazan el camino para las acciones que se van a realizar y ayudan a encauzar los compromisos institucionales.

Las Políticas Generales de Talento Humano del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES), son guías basadas en la Misión, Visión, Valores, Estrategias institucionales y en la cultura de la institución vigente en cuanto a la gestión de personas. Constituyen la base para una gestión eficaz de las personas dentro de la misma.

La Política General de Talento Humano se encuentra orientada al cumplimiento de los procesos de Selección, Inducción, Reinducción, Formación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Compensación, Bienestar Social y Desvinculación de los funcionarios, entre otros.

Es parte de las tareas de difusión y conocimiento de la Política en todos los niveles de la institución, de modo en que tanto las políticas, como el desarrollo del talento humano, se encuentren enmarcados bajo los valores de **igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.**

CONSIDERACIONES

- ❖ La Política de Talento Humano se encuentra basada en las Leyes y Normativas vigentes en la República del Paraguay, que son de similar competencia.
- ❖ La Política de Talento Humano será revisada anualmente, para asegurar que se encuentran en forma pertinente a los cambios surgidos en la institución.
- ❖ La Política de Talento Humano será aprobada por la Máxima Autoridad Institucional, previa validación de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Institución.

OBJETIVOS DE LA POLITICA:

- ❖ Cumplimiento de la misión y el logro de la visión y objetivos estratégicos, conocimiento de las normativas que lo rigen y que aplican.
- ❖ Gestión laboral de la mejor calidad posible. que propicie los productos y servicios a satisfacción del usuario y la ciudadanía actuando con imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia promoviendo la Justicia, la igualdad, la no discriminación y la equidad en el relacionamiento humano
- ❖ Aumentar la satisfacción de las personas empleadas en su puesto de trabajo, contar con Espacios para las personas con capacidades diferentes.
- ❖ Contribuir a que las relaciones entre plantilla y dirección sean de la mayor calidad posible.

LINEAMIENTOS GENERALES

1. Planeación del Talento Humano

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) incorpora la planeación del Talento Humano basada en el Plan Estratégico Institucional (PEI), considerando el Plan Operativo Anual (POA), el Presupuesto Anual de la Institución, y los Programas y Proyectos a ser desarrollados en las áreas Estratégicas, Misionales, de Apoyo y Evaluación, dependientes del MADES, de tal forma a que los mismos sean realizados de manera eficiente y asertiva.

 GOBIERNO DEL PARAGUAY	MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Código: PG-THU-04	Vigencia: _/_/2024
			Página 3 de 7

El MADES desarrollará un Plan de Carrera, invirtiendo en el diseño de los modelos e instrumentos para garantizar la carrera administrativa de los/as funcionarios/as públicos, afin de dar cumplimiento con las normativas vigentes.

2. Selección de Talento Humano

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) dispone de procesos de Selección e Incorporación de Personas en puestos de trabajo mediante concursos o con excepción al concurso previa autorización del Equipo Económico Nacional homologado por el Vice Ministerio de Capital Humano y de Gestión Organizacional (VCHGO), acorde a sus necesidades y a los requerimientos del cargo, basado en perfiles /competencias laborales, formación académica, suscripción de compromisos con la Institución por resultados y medición del desempeño laboral; todo ello para dar cumplimiento de los principios al mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confianza, eficiencia y eficacia en el proceso selectivo.

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) se encuentra enmarcado a las reglamentaciones vigentes, con relación a los procesos de selección por concursos.

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) incorpora a sus Políticas de Gestión del Talento Humano los siguientes tipos de selección:

- ❖ Concurso Público de Oposición.
- ❖ Concurso de Oposición Interno Institucional e Interinstitucional.
- ❖ Concurso de Oposición – Desprecarización Laboral.
- ❖ Concurso de Méritos.
- ❖ Concurso de Méritos – Metodología Dual.

3. Inducción y Reinducción del Talento Humano

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) cuenta con las herramientas necesarias, que puedan asegurar una comunicación efectiva a los funcionarios que se hallan relacionadas a su estructura organizacional, cargos, perfil de puestos de trabajo e informaciones específicas sobre las funciones correspondientes a la institución, a través de procesos de inducción y reinducción permanentes y cuando las circunstancias así lo requieran.

Todo funcionario Permanente, Comisionado y Personal Contratado, que ingrese a la institución, recibirá inducción por medio del procedimiento de Inducción y estará a cargo de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Los funcionarios recibirán inducción en una jornada a desarrollarse en el lugar del trabajo, estando a cargo del responsable de la Dirección de Gestión de Talento Humano. La inducción se realizará con materiales de apoyo para dicho efecto.

En todo el procedimiento de inducción, los responsables de llevar adelante las jornadas, comunicarán a los nuevos funcionarios la misión, visión, los objetivos, los principios éticos y valores de la institución. Se le proporcionará al nuevo funcionario/a, la Política de Talento Humano, Manual de Funciones vigente al cargo correspondiente y los Manuales de Procesos y Procedimientos.

La Reinducción será responsabilidad del Jefe de Departamento de cada dependencia de la institución, y estará dirigida a todos los funcionarios, el cual deberá desarrollarse en los primeros seis meses del año por medio de una reunión general o a través de la difusión de materiales por el sistema informático.

4. Formación / Capacitación del Talento Humano

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) promueve el desarrollo integral y el

[Escriba aquí]

 <p>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE PARAGUAY</p>	<p>PARAGUÁI TEKOHA HA AKÁRAPU'Á KATUIRÁ MOTENONDEHA</p>	POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Código: PG-THU-04	Vigencia: _/_/2024
		[Escriba aquí]	Página 3 de 7 [Escriba aquí]

crecimiento de las competencias de sus funcionarios, según especificaciones de cada cargo por áreas de trabajo (en áreas misionales y de apoyo), perfiles de puestos y el plantel de cargos institucional actualizado y aprobado. La institución se compromete a facilitar todo cuanto esté a su alcance en la formación de todos y cada uno de los funcionarios/as que presten servicio en ella, principalmente, en cuanto a especializaciones para los diferentes puestos de trabajos requeridos.

Para ello, el MADES promueve la formación y el desarrollo de las competencias laborales y desarrollo personal de sus talentos administrativos, técnicos y académicos, organizada por la misma institución o a través de convenios y/o acuerdos con otras instituciones especializadas o empresariales, que le permita socializar los conocimientos y habilidades adquiridos.

La formación / capacitación del Talento Humano se establecerá en el Plan de Capacitación a cargo de la Dirección de Gestión de Talento Humano, encargándose de la identificación anual de las necesidades y la ejecución de cada periodo. El Plan de Capacitación deberá estar aprobado por la Máxima Autoridad.

Para la asistencia a eventos de capacitación externa/interna, se seleccionarán a servidores (cuya función o actividad) esté relacionado directa o transversalmente con el área de especialización del evento y que estén organizados por Universidades Públicas y/o privadas, Institutos Técnicos

Superiores, Institutos Superiores, o prestadores de servicios individuales, que tengan la competencia acreditadas o certificadas por el organismo correspondiente y que reúnan los requisitos establecidos.

Toda capacitación realizada en la institución, con una carga horaria igual o mayor a 20 horas, deberá conllevar a un proceso de evaluación de la eficacia de las mismas, a fin de determinar el grado de aprovechamiento de los participantes.

5. Remuneración y/o Compensación del Talento Humano

La Institución dispone de una estructura salarial que responden a los puestos de trabajos y cargos correspondientes, al rendimiento individual, los resultados obtenidos y de conformidad a prioridades, disponibilidad presupuestaria y objetivos institucionales que fueron incluidas en una planificación estratégica.

6. Bienestar Laboral

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) establece las acciones necesarias para promover y mejorar el bienestar laboral de todos los funcionarios de la institución. La Dirección de Gestión del Talento Humano realizará los trámites requeridos para que los funcionarios puedan percibir los beneficios de acuerdo a las normativas vigentes.

Bienestar social: Dependiendo de la disponibilidad presupuestaria habilitará un comedor, una guardería, enfermería para primeros auxilios, Atención médica, y o vacunaciones, en coordinación con el Centro de Salud local y asistencia social en los casos que así lo requiera.

El MADES se compromete a promover el bienestar integral y la inclusión en todos sus colaboradores.

Permisos y Licencias: El MADES otorga a los funcionarios los siguientes tipos de permisos:

- ~~Permisos por motivos particulares para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas (permiso para acudir al juzgado, citación judicial/fiscal, trámite en municipalidad/identificaciones)~~
- Motivos no previstos. Se aceptarán según el caso y con aprobación de la Máxima Autoridad.

 GOBIERNO DEL PARAGUAY	MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Código: PG-THU-04	Vigencia: _/_/2024
			Página 3 de 7

- Examen final. Se concede un día laboral por examen.
- Ejercicio por Patria potestad (hijos menores 18 años). Se concede hasta 4 días mensual por hijo.
- Estudio ginecológico. Se concede un (1) día por cada periodo fiscal.
- Estudio mamografía. Se concede un (1) día por cada periodo fiscal.
- Estudio de próstata. Se concede un (1) día por cada periodo fiscal.
- Enfermedad. Hasta 90 días en el año calendario.
- Capacitación para funcionarios nombrados y contratados.

De la misma manera, el MADES cumple con los permisos y licencias otorgados por el código laboral, los cuales son:

- Maternidad
- Lactancia
- Adopción y por acogimiento
- Paternidad
- Matrimonio
- Fallecimiento (cónyuge hijos, padres, madres, abuelos y hermanos)

Seguros Médico: El MADES otorga a los funcionarios el beneficio de contar con un seguro médico, proporcionándoles cobertura de atención médica y hospitalaria, así como otros servicios relacionados con la salud.

Ayuda Alimenticia: El MADES otorga a los funcionarios el beneficio de ayuda alimenticia una vez al año, cuando la disponibilidad presupuestaria así lo permita. Este es distribuido a los funcionarios de forma equitativa.

Para los funcionarios bajo el perfil de “Guardaparques” el MADES provee alimentos no perecederos de forma equitativa y según la planificación establecida.

Beneficio por Peligrosidad: El MADES otorga a los funcionarios “Guardaparques” una compensación en concepto de beneficio por peligrosidad, por las condiciones y riesgos en los que se encuentran expuestos los mismos. Dicha compensación se encuentra adecuada al presupuesto anual disponible.

Beneficio por Insalubridad: El MADES otorga a los funcionarios que realicen labores insalubres en forma permanente el beneficio por Insalubridad, previo cumplimiento por los requisitos establecidos por las normativas, conforme a la disponibilidad presupuestaria.

7. Evaluación de Desempeño de Talento Humano

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES) evalúa el desempeño de sus talentos en el cumplimiento de las responsabilidades inherentes a los cargos, en la identificación de valores, en el potencial observado, compromiso y el interés demostrado por los evaluados en el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como en la superación de debilidades y en los desafíos asumidos de manera eficaz y eficientemente.

Es responsabilidad de los Directores y Jefes de Departamentos, el correcto desempeño de las actividades del funcionario en las dependencias a su cargo, así como también en el cumplimiento de las jornadas laborales. Deberá comunicar a la Dirección de Gestión del Talento Humano la falta presunta cometida por el funcionario en el cumplimiento de sus funciones.

La evaluación de desempeño se realiza de forma anual, cuya actividad corresponde realizar a cada funcionario tanto a Directores y Jefes de la Institución.

[Escriba aquí]

 MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE PARAGUAY	PARAGUÁI TEKOHÁ HA AKÁRAPU'Á KATUIRÁ MOTENONDEHA	POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Código: PG-THU-04	Vigencia: <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> 2024
		[Escriba aquí]	Página 3 de 7
			[Escriba aquí]

Asimismo, el MADES realiza una evaluación de desempeño al personal contratado posterior a los 6 meses, como requerimiento para la recontractación de los mismos.

8. Desvinculación / Retiro de Talento Humano

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible cumple con las leyes laborales vigentes ya sea en el sector público y privado, referentes a la desvinculación, y extinción de las relaciones laborales (retiro y/o jubilación). Para ello desarrolla programas, talleres de carácter motivacional y actividades que permitan el entendimiento claro de la situación y gozar del bienestar social.

Entre las actividades desarrolladas se pueden mencionar:

- Realizar diagnósticos periódicos que permitan conocer la situación laboral de cada funcionario/a.
- Facilitar el retiro y el desarrollo de las gestiones administrativas de extinción de relaciones laborales. Organizar talleres motivacionales y lograr que la desvinculación sea lo más edificante para el funcionario/a.

El funcionario del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, terminará sus funciones por las siguientes causales:

- Renuncia
- Jubilación
- Supresión o fusión del cargo
- Destitución
- Retiro Voluntario
- Muerte
- Cesantía por inhabilidad física o mental, debidamente comprobada

Los funcionarios que se encuentren en período de prueba, podrán ser desvinculados por decisión de la Máxima Autoridad Institucional.

El personal contratado terminará sus funciones por vencimiento de vigencia de su contrato, causas justificadas de rescisión de contrato, por voluntad unilateral del empleador o empleado, de conformidad a las cláusulas contractuales y las disposiciones legales vigentes.

9. Traslados

El funcionario del MADES puede ser trasladado por razones de servicio de un cargo a otro de igual o similar categoría y remuneración. Asimismo, podrá ser trasladado a otra institución, como también, el MADES recibir a un funcionario de otra institución, todo ello enmarcado en lo establecido en la Ley N° 1.626 de la Función Pública.

10. Vacaciones

La Institución garantiza el goce del periodo de vacaciones anuales remuneradas correspondientes a los funcionarios, luego de cada año de trabajo continuo de la siguiente manera:

- De 1 a 5 años de antigüedad: 12 días hábiles
- De 6 a 10 años de antigüedad: 18 días hábiles
- De 11 años en adelante: 30 días hábiles

El superior jerárquico anualmente deberá presentar el cronograma de vacaciones del personal a su cargo, en la fecha dispuesta por circular emanada por la Dirección de Gestión del Talento Humano. En caso que haya modificaciones del cronograma propuesto, a solicitud del funcionario o de los Directores de cada área, deberán ser comunicados a la Dirección de Gestión del Talento Humano.

 GOBIERNO DEL PARAGUAY MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO	Versión: 03
	Código: PG-THU-04	Vigencia: _/_/2024
		Página 3 de 7

11. Sanciones

Las sanciones a ser efectuadas por incumplimientos se encuentran enmarcados en lo establecido en el Reglamento Interno de la Institución.

Serán aplicadas sanciones disciplinarias a los funcionarios por las faltas leves y graves incurridas.

Las sanciones disciplinarias por faltas leves serán aplicadas directamente por la DGTH:

- Amonestación verbal
- Apercibimiento por escrito
- Multa equivalente al importe de uno (1) a cinco (5) días de salario.

Las sanciones disciplinarias por faltas graves serán aplicadas por la Máxima Autoridad Institucional previo sumario administrativo:

- Suspensión del derecho a promoción por el periodo de un año
- Suspensión en el cargo sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días
- Destitución o despido, con inhabilitación para ocupar cargos públicos por dos (2) a cinco (5) años.

Para la instrucción de sumario administrativo, se aplicará lo previsto en la Ley N° 1.626 de la Función Pública

*** **