



RESOLUCIÓN N° 187

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.**-----

Asunción, 30 de JUNIO de 2020

**VISTO:** El Memorandum COORD. MECIP N° 6/20 de fecha 15 de junio de 2020, firmado por la Abogada Beatriz Silvero de Céspedes, Coordinadora del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP); la Providencia firmada por el Lic. Gustavo Ruiz Díaz, Director de la Dirección de Gabinete 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, mismo que fuera elaborado por la Dirección de Talento Humano, con participación de funcionarios a través del Equipo Técnico y Directivo del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP).-----

Que, el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, es Autoridad de Aplicación de la Ley N°1561/00, "Por el cual se crea el Sistema Nacional del Ambiente, el Consejo Nacional del Ambiente y la Secretaría del Ambiente" y tiene entre sus funciones cumplir y hacer cumplir la legislación que sirva de instrumento a la política indicada por las leyes vigentes y dictar las resoluciones que sean necesarias para la consecución de los fines del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible.-----

Que, por la Resolución N° 1892/12 se Adopta el MECIP y su estructura de conformidad al Decreto N° 962/08 del 27 de Noviembre de 2008 que aprueba la implementación del MECIP para las Entidades Públicas del Paraguay.-----

Que por Resolución N° 228/18 se adopta el Modelo Estándar de Control Interno 2015 y las normas de requerimientos mínimos 2015 para el sistema de Control interno aprobada por resolución de la contraloría N°377/16 de fecha 13 de mayo de 2016.-----

Que, por Resolución N° 392/16 se aprobó las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría del Ambiente en fecha 29 de Junio de 2016.-----

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° 140 de fecha 29 de agosto de 2018, nombra al Señor César Ariel Oviedo Verdún, como Ministro del Ambiente y Desarrollo Sostenible.-----

**POR TANTO,** en ejercicio de sus atribuciones legales, -----

40MLB/NIC/AAO





RESOLUCIÓN N° 187

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.**\_\_\_\_\_

**ANEXO I**

**POLITICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2020 – 2023**

**OBJETIVOS DE LA POLITICA**

1. Admitir, proteger y desarrollar el talento humano del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, dotándolo de servidores públicos comprometidos con la ética para lo cual desarrollará una gestión del talento humano desde el momento de su incorporación, durante la permanencia, y el retiro,
2. Garantizar la incorporación de personas que tengan las competencias y capacidades necesarias para la realización de las tareas requeridas
3. Apoyar el crecimiento profesional de las personas potenciando sus actitudes, habilidades, competencias, conductas, e instalando capacidad para cumplir sus funciones de manera idónea eficaz y eficiente.
4. Promover la justicia la igualdad, la no discriminación y la equidad en el relacionamiento humano que propicie los productos y servicios a satisfacción del usuario y la ciudadanía.
5. Promover el mejoramiento continuo del desarrollo integral del servidor público elevar su sentido de pertenencia y su compromiso al logro de los objetivos institucionales.
6. Implementar Procesos de gestión del desarrollo y talento humano, con mecanismos de incentivos, evaluación y mejora continua así como el reconocimiento al servidor público del aporte brindado a la institución y apoyarlo en la siguiente etapa de vida laboral o personal después de su retiro.

**POLITICA DE ACCESO A LA FUNCION PÚBLICA**

**SELECCIÓN DE PERSONAL**

La Dirección de Gestión del Talento Humano seleccionara a los servidos públicos, en base a las necesidades o requerimientos de recursos humanos del MADES y definirá los perfiles para cada cargo, apelando a los concursos de méritos y actitudes realizados de conformidad a la normativa que lo regula con igualdad, imparcialidad, publicidad y transparencia, y dejando espacios para la selección de personas con capacidades diferentes.

**INDUCCIÓN**

La institución pondrá en marcha procesos de inducción que permita al personal seleccionado comprender sus derechos y obligaciones, la misión, la visión, los objetivos institucionales sus políticas, las características de su cargo y actividades a desempeñar y su integración a la cultura institucional.

AO.MLB.NICUAO





**RESOLUCIÓN N° 187**

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.**

**POLITICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
REINDUCCION**

El proceso de reinducción permitirá ir actualizando a cada funcionario en los nuevos cambios dentro de la institución o cambios en el puesto de trabajo del servidor, en caso de movilidad hacia un nuevo puesto, así como las nuevas normativas y políticas surgidas fortaleciendo su sentido de pertenencia y su compromiso con el cumplimiento de la Misión y el logro de la visión y objetivos estratégicos.

**PLANIFICACION**

Se planeará anualmente la gestión del talento humano a partir de una evaluación de las necesidades institucionales y de un análisis de las competencias y capacidades actuales de sus servidores públicos, y seleccionar nuevos servidores si hubiera puestos que no son cubiertos con los conocimientos técnicos con que cuentan los servidores actuales u ofertar cursos de capacitación para la adquisición de los conocimientos requeridos.

**INSTALACION DE CAPACIDADES**

Con el fin de estimular el crecimiento profesional continuo de las personas y potenciar sus actitudes, habilidades y competencias, la institución promoverá procesos de capacitación y formación,

Que permitan diagnosticar las necesidades de capacitación, planificar, ejecutar y evaluar las acciones de capacitación en base a una reglamentación que permita una mejora continua y con orientación a todos los servidores sin discriminación alguna.

**POLITICAS DE COMPENSACION**

Desarrollar un proceso de compensación salarial que tenga en cuenta las obligaciones y las responsabilidades asignadas, las competencias propias del puesto, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto

Proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos

**POLITICAS DE BIENESTAR LABORAL**

EL MADES promoverá el mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo, proporcionando a los servidores públicos seguridad en el ambiente de trabajo, muebles e insumos de calidad, articulación y acciones para impulsar el cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo

El proceso de bienestar laboral promoverá el desarrollo de programas de asistencia social, y médica, de beneficios y subsidios así como actividades culturales, espirituales, recreativas, deportivas y otros de índole similar.



*[Handwritten signature]*



**RESOLUCIÓN N° 187.**

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.**-----

**EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

Con el fin de lograr los objetivos de la institución y satisfacer las demandas de la ciudadanía, el MADES desarrollara un proceso de evaluación del desempeño que valore el rendimiento del servidor público en su trabajo, con el fin de evaluar y mejorar su rendimiento y elaborar según las necesidades evidenciadas, programas adecuados de capacitación/o promocionar a los servidores públicos brindando la posibilidad de crecer dentro de la institución. Reubicarlo, trasladarlo, y promoverlo a mejores cargos de acuerdo a su capacidad y competencia lo que sería un incentivo para los funcionarios.

**POLITICAS DE RETIRO**

Con el fin de preparar al servidor público para el disfrute de la jubilación, el MADES realizará planes de retiro para las personas que se desvinculan, con énfasis en atención psicosocial, nuevos emprendimientos y buen uso del ingreso percibido.

<b>Elaborado por : DGTH - MECIP</b>	<b>Fecha: 16 de marzo al 25 de mayo</b>
<b>Verificado por</b>	<b>Equipo Técnico</b>
<b>Aprobado por</b>	<b>Comité Directivo</b>



*[Handwritten signature in blue ink]*