



Poder Ejecutivo  
Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Resolución N° 357

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA GENERAL DEL TALENTO HUMANO, VERSION 4 – 2025 DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE (MADES).** -----

Asunción, 28 de Julio de 2025

**VISTO:** El Memorándum MECIP de fecha 23 de julio de 2025, firmado por la Abog. Amelia S. Ramírez, Coordinadora del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP) a la Dirección de Gabinete y la providencia de remisión de los antecedentes 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, por la Resolución N° 283/24 "Por la cual se actualiza la Política General de Talento Humano del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADES)". -----

Que, las NRM establecen la necesidad de actualizar las políticas ajustándose a los procesos y legislación vigente, 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. -----

Que, el Decreto 4373 de fecha 28 de julio de 2025, designa al Señor Rolando Coronel, Director de la Dirección de Gabinete, como Encargado de Despacho del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, mientras dure la ausencia del titular. -----

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





Poder Ejecutivo  
Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Resolución N° 357

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA GENERAL DEL TALENTO HUMANO, VERSION 4 – 2025 DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE (MADES).**

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

**RESUELVE:**

**Art. 1º.-ACTUALIZAR** la Política General del Talento Humano – Versión 4 - 2025 del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, elaborado en concordancia a las normas de requerimientos mínimos MECIP 2015, la legislación vigente y otras normativas vigentes vinculadas; conforme al Anexo 1 que forma parte de la presente resolución

**Art. 2º. 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 reintegración.



**Abg. Francisco Javier Galeano**  
Secretario General



**C.P. Rolando Coronel**, Encargado de Despacho  
Ministro



GOBIERNO DEL  
PARAGUAY

MINISTERIO DEL  
AMBIENTE Y DESARROLLO  
SOSTENIBLE



# POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO



Versión 4 – Año 2025

|                                                                                                                                                                   |                                           |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|
|  <b>GOBIERNO DEL PARAGUAY</b><br>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE | <b>POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b> | Versión: <b>04</b>          |
|                                                                                                                                                                   |                                           | Vigencia: <b>_/_/2025</b>   |
|                                                                                                                                                                   | Código: <b>PG-THU-04</b>                  | Página <b>2</b> de <b>7</b> |

## 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.

## 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.

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, a fin de dar cumplimiento con las normativas vigentes.



|                                                                                                                                                                   |                                           |  |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--|-----------------------------|
|  <b>GOBIERNO DEL PARAGUAY</b><br>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE | <b>POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b> |  | Versión: <b>04</b>          |
|                                                                                                                                                                   | Código: <b>PG-THU-04</b>                  |  | Vigencia: <b>_/_/2025</b>   |
|                                                                                                                                                                   |                                           |  | Página <b>3</b> de <b>7</b> |

## 2. Selección de Talento Humano

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) dispone de procesos de Selección e Incorporación de Personas en puestos de trabajo mediante concursos, 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.

## 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 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.

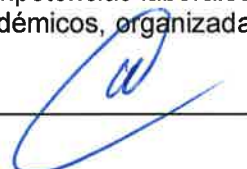
La Reinducción será responsabilidad del Jefe de Departamento de cada dependencia de la institución, y estará dirigida a todos los funcionarios, el cual deberá desarrollarse en los primeros seis meses del año por medio de una reunión general o a través de la difusión de materiales por el sistema informático.

## 4. Formación / Capacitación del Talento Humano

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



|                                                                                                                                                                   |                                           |  |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--|-----------------------------|
|  <b>GOBIERNO DEL PARAGUAY</b><br>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE | <b>POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b> |  | Versión: <b>04</b>          |
|                                                                                                                                                                   | Código: <b>PG-THU-04</b>                  |  | Vigencia: <b>_/_/2025</b>   |
|                                                                                                                                                                   |                                           |  | Página <b>4</b> de <b>7</b> |

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, el cual estará a cargo de la Dirección de Gestión de Talento Humano de la identificación anual de las necesidades y la ejecución de cada periodo, lo cual debe de estar aprobada 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. 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 y objetivos institucionales que fueron incluidas en una planificación estratégica.

Se considerarán horas extraordinarias, las que trabajen después de cumplida la jornada ordinaria de trabajo establecida en cada caso. El trabajo extraordinario en ningún caso podrá extender hasta ocho (8) horas semanales, y solo podrá ser autorizado por escrito y en cada caso por el superior jerárquico de la sección, departamento o dirección en que se requiera, y deberá ser informado a la Dirección de Gestión del Talento Humano.

## **6. Bienestar Social**

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.

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.
- Examen final. Se concede un día laboral por examen.



|                                                                                                                                                                  |                                           |                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|
|  <b>GOBIERNO DEL PARAGUAY</b>   MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE | <b>POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b> | Versión: <b>04</b>          |
|                                                                                                                                                                  | Código: <b>PG-THU-04</b>                  | Vigencia: <b>_/_/2025</b>   |
|                                                                                                                                                                  |                                           | Página <b>5</b> de <b>7</b> |

- Ejercicio por Patria potestad (hijos menores 18 años). Se concede hasta 4 días mensual por hijo.
- Estudio ginecológico y mamografía. Se concede 1 día por cada periodo fiscal.
- Estudio de próstata
- 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.

## **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.

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

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

## **8. Desvinculación / Retiro del Talento Humano**

El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible cumple con las leyes laborales vigentes, referentes a la desvinculación, y extinción de las relaciones laborales.

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



|                                                                                                                                                                   |                                                                       |                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>GOBIERNO DEL PARAGUAY</b><br>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE | <b>POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b><br>Código: <b>PG-THU-04</b> | Versión: <b>04</b><br>Vigencia: <b>_/_/2025</b><br>Página <b>6</b> de <b>7</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|

- 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 MAI.

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.

Para los casos de jubilación/Retiro Voluntario; 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.

## 9. Traslados

El funcionario del MADES puede ser trasladado por razones de servicio. 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 las normas vigentes.

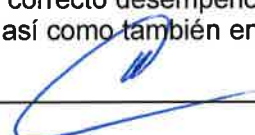
## 10. Vacaciones

La Institución garantiza el goce del periodo de vacaciones anuales remuneradas correspondientes a los funcionarios, acuerdo a las normas vigentes

La duración mínima del periodo vacacional a ser autorizado será de dos días hábiles corridos.

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 el cual será aprobado por resolución de la Máxima Autoridad Institucional (MAI). 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 y autorizadas por resolución de la MAI.

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



|                                                                                                                                                                   |                                           |                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|  <b>GOBIERNO DEL PARAGUAY</b><br>MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE | <b>POLITICA GENERAL DE TALENTO HUMANO</b> | Versión: <b>04</b>        |
|                                                                                                                                                                   |                                           | Vigencia: <b>_/_/2025</b> |
|                                                                                                                                                                   |                                           | Código: <b>PG-THU-04</b>  |

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.

## 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 directamente por la DGTH:

- 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° 7445/2025 de la Función Pública y el Servicio Civil.

\*\*\* \*\*

