



Poder Ejecutivo
Ministerio de la Mujer
Resolución N° 294/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER.

Asunción, 02 de julio de 2025

VISTO: El Memorándum VAF N° 220/2025 de fecha 02 de julio de 2025, del Viceministerio de Administración y Finanzas, que, en virtud al Memorándum N° 208/07/2025 de la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano de fecha 02 de julio de 2025, eleva el pedido de elaboración del Programa de Inducción y Reinducción Institucional, motivo por el cual, solicita la aprobación por resolución, y; -----

CONSIDERANDO: Que, la Constitución Nacional de la República del Paraguay en el artículo 242 dispone: “Los ministros son los jefes de la administración de sus respectivas carteras, en las cuales, bajo la dirección del Presidente de la República, promueven y ejecutan la política relativas a las materias de su competencia. [...]”. -----

Que, el Decreto N° 2 de fecha 15 de agosto de 2023, “Por el cual se nombran Ministros del Poder Ejecutivo”, en su artículo 10, dispone: “Nombrase a la señora Cynthia Carolina Figueredo Arriola como Ministra de la Mujer”. -----

Que, por Ley N° 34/92 de fecha 18 de septiembre de 1992, se crea la Secretaría de la Mujer, y por Ley N° 4675/12 de fecha 25 de julio de 2012 se eleva al rango de Ministerio a la Secretaría de la Mujer. -----

Que, por Decreto N° 630/13 de fecha 08 de noviembre de 2013, “Se reglamentan la Ley N° 4675/12 “Que eleva al rango de Ministerio a la Secretaría de la Mujer” y la Ley 34/92, y se establecen sus funciones, atribuciones y autoridades, y se deja sin efecto el Decreto N° 9900/2012”, dispone en su artículo 11 inc. h) “Emitir Resoluciones relacionadas con las atribuciones que le confieren las disposiciones legales.” -----

Que, por Decreto N° 1147/19 de fecha 18 de enero de 2019, “Se modifican incisos de los artículos 4°, 13 y los artículos 19, 20, 21 y 22, del Decreto N° 630/13, “Por el cual se reglamentan la Ley N° 4675/12, “Que eleva al rango de Ministerio a la Secretaría de la Mujer” y la Ley N° 34/92, se establecen sus funciones, atribuciones y autoridades, y se deja sin efecto el Decreto N° 9900/12”. -----

Que, la Resolución N° 377 de fecha 13 de mayo 2016, por la cual, la Contraloría General de la República, 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”, a los efectos de, proponer un cambio de enfoque, aunque no de principios, facilitando el proceso de implementación y consolidación del Control Interno, promoviendo un mayor grado de adaptación del modelo a las necesidades particulares de cada institución, impulsando el desarrollo de las competencias organizacionales y profesionales. -----

Que, la Resolución N° 097/2009 de fecha 21 de abril de 2009, del Ministerio de la Mujer, “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP y se dispone las medidas tendientes al inicio de su implementación al interior de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República”. -----





Poder Ejecutivo
Ministerio de la Mujer
Resolución N° 294/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER.

Asunción, 02 de julio de 2025

...//...

- 2 -

Que, la **Resolución N° 037/2010 de fecha 25 de febrero de 2010**, del Ministerio de la Mujer, *“Por el cual se complementa la Resolución N° 097/2009, a fin de adoptar el Manual de Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP”*. -----

Que, la **Resolución N° 572/2019 de fecha 19 de diciembre de 2019** *“POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE LA MUJER”*. -----

Que, la **Resolución N° 320/2022 de fecha 30 de agosto de 2022** *“POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE LA MUJER, EN EL MARCO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY - MECIP”*. -----

Que, la **Resolución N° 269/2023 de fecha 07 de agosto de 2023** *“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 3 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO AÑO 2023 DEL MINISTERIO DE LA MUJER, EN EL MARCO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY - MECIP”*. -----

Que, el Programa de Inducción y Reinducción Institucional, tiene como finalidad fortalecer la identidad institucional y consolidar el compromiso activo de cada colaboradora y colaborador con la misión transformadora de la institución. -----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,

LA MINISTRA DE LA MUJER

RESUELVE:

Artículo 1º- **Aprobar el Programa de Inducción y Reinducción Institucional**, de la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano del Ministerio de la Mujer, en el marco del Modelo Estándar del Control Interno del Paraguay – MECIP, de conformidad al anexo que se adjunta y forma parte de la presente Resolución. -----

Artículo 2º- **Establecer** que la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano del Ministerio de la Mujer, se encargue de desarrollar, implementar y aplicar el Programa de Inducción y Reinducción Institucional, en coordinación con todas las áreas de la institución. -----

Artículo 3º- **Disponer** la revisión y actualización anual del Programa de Inducción y Reinducción Institucional. -----





Poder Ejecutivo
Ministerio de la Mujer
Resolución N° 294/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER.

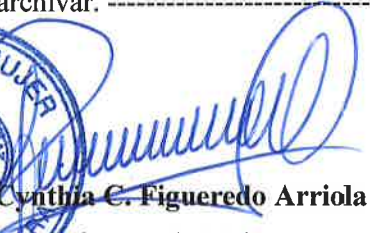
Asunción, 02 de julio de 2025

...//...

- 3 -

Artículo 4° Encomendar a la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano, la socialización del Programa de Inducción y Reinducción Institucional, aprobado al interior de cada una de las dependencias del Ministerio de la Mujer. -----

Artículo 5°- Comunicar a quienes correspondan y cumplido, archivar. -----


M^{te}. Cynthia C. Figueredo Arriola
Ministra de la Mujer

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Dirigido a: Servidores/as Públicos/as del Ministerio de la Mujer

Duración: 2 sesiones de 1 hora c/u

Modalidad: Presencial e interactiva

Inducción: se realizará al momento de ingreso del Servidor/a Público/a

Reinducción: Retroalimentación con frecuencia de una vez al año.

Lugar: Sede Central del Ministerio de la Mujer

Año: 2025

Elaborado por:

- ✓ Rossana Delgado – Directora General de Planificación y Proyectos.
- ✓ Stella Villamayor – Directora del Instituto Técnico Superior de Formación para Equidad.

Unidad Responsable de la Implementación:

- ✓ Laura Candia – Directora de Desarrollo y Gestión del Talento Humano.

1. Introducción

Este programa detalla el proceso de inducción y reinducción institucional dirigido al personal del Ministerio de la Mujer. Tiene como finalidad fortalecer la identidad institucional y consolidar el compromiso activo de cada colaboradora y colaborador con la misión transformadora de la institución.

Más que una bienvenida o una actualización, esta experiencia busca inspirar: cada función en el Ministerio es una semilla de cambio social.

2. ¿A quién está dirigida la inducción?

A las nuevas incorporaciones del Ministerio: nuevas incorporaciones del plantel de personal del MINMUJER (contratadas/os y/o comisionados/as). Esta instancia permite comprender la estructura institucional, los valores que nos guían y la responsabilidad compartida en la promoción de los derechos de las mujeres.

2.1. ¿Para qué se realiza la inducción?

Para fortalecer la identidad institucional basada en derechos humanos y enfoque de género. Se espera que comprendan:



- Su rol clave en el cumplimiento de la misión institucional.
- El impacto real de su labor en la vida de las mujeres.
- Las herramientas disponibles para actuar con ética, eficiencia y compromiso.

4. ¿A quién está dirigida la reinducción?

A todo el personal del Ministerio, como un espacio anual de reflexión, reafirmación de propósito y actualización sobre lineamientos estratégicos, marcos normativos y cultura organizacional.

5. ¿Para qué se realiza la reinducción?

Para reforzar el sentido de pertenencia y compromiso con la misión institucional. Se busca actualizar conocimientos, fortalecer el rol que cada persona desempeña y consolidar una cultura organizacional anclada en la equidad y los derechos humanos.

4. Objetivo General

Fortalecer la comprensión, el compromiso y la integración del personal con la identidad institucional, el rol rector del Ministerio de la Mujer y sus herramientas de gestión, promoviendo una cultura basada en los derechos humanos, la equidad de género y la excelencia en el servicio público.

5. Objetivos Específicos

- Reconocer la historia, misión, visión y valores institucionales.
- Identificar los ejes estratégicos y la estructura organizacional
- Aplicar los enfoques de derechos humanos y perspectiva de género en el desempeño laboral.
- Conocer protocolos, procedimientos y buenas prácticas institucionales.
- Motivar la participación activa y el sentido de propósito institucional.

6. Metodología

El programa se desarrollará en dos jornadas presenciales de una hora cada una, utilizando un enfoque participativo, dinámico y motivacional que combina:

- Presentaciones breves
- Dinámicas grupales
- Mini tests interactivos
- Reflexiones individuales y colectivas

7. Contenido Temático:

Inducción

- **Día 1:** Identidad y Propósito del Ministerio
- **Día 2:** Herramientas Prácticas y Cultura Institucional

Reinducción

- **Día 1:** Reencuentro con la Identidad y el Rol Institucional
- **Día 2:** Cultura Institucional y Herramientas para el Día a Día

8. Evaluación de la Inducción y reinducción

La evaluación incluirá:

- Herramientas interactivas para medir comprensión.
- Observación de la participación activa.
- Reflexión escrita sobre el aporte individual.
- Encuesta de satisfacción para retroalimentar y mejorar futuras ediciones.

9. Resultado Esperado del Programa de Inducción y reinducción

Se espera que las y los participantes:

- Comprendan el propósito institucional y su rol dentro del mismo
- Conozcan herramientas y estructuras para un desempeño eficiente
- Se integren con sentido de pertenencia y compromiso ético
- Contribuyan activamente a los objetivos institucionales

Este proceso es una apuesta por una cultura organizacional sólida, ética, colaborativa y transformadora.

10. Anexos

ANEXO I: Programa de Inducción

Día 1: Identidad y Propósito del Ministerio

Minuto 0-5 – Bienvenida cálida y motivadora

- Saludo formal y cercano.
- Relevancia del rol individual: “No son uno más, son el corazón que late aquí”.
- Presentación de la agenda.

Minuto 5-20 – Historia y Misión del Ministerio

- Contexto de creación: fundamentos jurídicos y sociales.
- Evolución histórica: “No somos improvisación, somos construcción”.
- Misión, visión y valores.

Minuto 20-35 – Ejes Estratégicos y Rol Rector

- Principales líneas de trabajo: prevención de violencia, empoderamiento económico, participación política.
- ¿Qué implica ser “ente rector”? Ejemplo: “Si la igualdad fuera una orquesta, nosotros seríamos el director”.



Minuto 35-50 – Estructura Organizacional

- Presentación de Viceministerios, Direcciones, Departamentos.
- ¿Quién hace qué y cómo se conecta todo para lograr impacto?

Minuto 50-60 – Cierre motivacional + mini test interactivo

- Preguntas rápidas: “¿Quién recuerda nuestra misión en una frase?”
- Cierre: “Mañana nos vamos de lleno a cómo transformar nuestro día a día en acción”.

Día 2: Herramientas Prácticas y Cultura Institucional

Minuto 0-5 – Bienvenida y retroalimentación express

- Dinámica: ¿Qué recordamos de ayer?

Minuto 5-20 – Derechos Humanos y Género: Nuestro enfoque transversal

- Conceptos clave: derechos humanos, perspectiva de género.
- Cómo guían cada acción institucional.

Minuto 20-35 – Procedimientos y Buenas Prácticas

- Código de ética.
- Reglamento interno Institucional.
- Observación: En la jornada de Reinducción fortalecer

Minuto 35-50 – Protocolos y Servicios Claves

- Atención a mujeres en situación de violencia: Sedamur, Centro Ciudad Mujer, casas de acogida, Centro Regionales, líneas de ayuda.
- Actuación ante casos de violencia laboral o personal.

Minuto 50-60 – Cierre con visión de futuro

- Reflexión: ¿Cómo puedo aportar a la misión del Ministerio?
- Frase final: “Aquí, cada correo, cada reunión, cada acción cuenta para cambiar vidas”.

ANEXO II- Programa de Reinducción Institucional

Objetivo General

Fortalecer el conocimiento del personal sobre la misión, visión, estructura, herramientas y cultura institucional del Ministerio, alineando sus acciones cotidianas con los ejes estratégicos y valores institucionales.

Día 1: Reencuentro con la Identidad y el Rol Institucional**Minuto 0-5 – Bienvenida Reflexiva**

- Saludo cercano y reconocimiento al trabajo del personal.
- Breve mención del objetivo de la reinducción: “Volver a mirar desde adentro para seguir construyendo hacia afuera”.
- Presentación de la agenda del día.

Minuto 5-20 – Reafirmando nuestra Historia y Propósito

- Línea del tiempo interactiva: evolución del Ministerio con participación del grupo.
- Revisión crítica de la misión, visión y valores: ¿cómo los hemos vivido?, ¿siguen vigentes?, ¿qué retos enfrentamos?
- Dinámica de reflexión: “Un valor institucional que he aplicado este año”.

Minuto 20-35 – Ejes Estratégicos: De la teoría a la práctica

- Revisión participativa de los ejes actuales: avances, desafíos y casos emblemáticos.
- Actividad grupal: mapeo de proyectos actuales del personal y cómo se alinean con los ejes estratégicos.
- Pregunta guía: “¿Qué significa hoy ser ente rector en igualdad?”

Minuto 35-50 – Estructura Organizacional: Más que organigrama, una red de impacto

- Actualización de la estructura institucional (nuevos departamentos, cambios recientes).
- Ejercicio: “Mi rol en el ecosistema institucional”.
- Identificación de canales de articulación y oportunidades de mejora interna.

Minuto 50-60 – Cierre Integrador con Dinámica

- Cierre motivacional: “Reafirmar el para qué nos mueve más que el qué hacemos”.

Día 2: Cultura Institucional y Herramientas para el Día a Día**Minuto 0-5 – Bienvenida y retroalimentación de la jornada anterior**

- Dinámica rápida: “¿Con qué palabra resumo el día 1?”

Minuto 5-20 – Derechos Humanos y Perspectiva de Género: Reencuentro con el eje transversal

- Revisión de conceptos clave con ejemplos actuales del Ministerio.
- Diálogo abierto: ¿Cómo estos enfoques han guiado nuestras decisiones?
- Ejercicio: análisis de caso con enfoque de derechos y género.

Minuto 20-35 – Cultura Organizacional: Ética, reglamento y convivencia

- Actualización del Código de Ética y Reglamento Interno.
- Espacio para consultas frecuentes y resolución de dudas.
- Actividad: “Un dilema ético, una solución compartida” (trabajo en grupos).

Minuto 35-50 – Protocolos de Atención y Servicios Institucionales

- Revisión de servicios claves actualizados: Sedamur, Centros Ciudad Mujer, casas de acogida, etc.
- Revisión de protocolos de actuación en casos de violencia o conflictos laborales.
- Simulación breve de escenarios y rutas de actuación.

Minuto 50-60 – Cierre con Proyección

- Rueda de compromiso: Conforme al aporte de cada funcionario/a con la frase; “Mi aporte al Ministerio este semestre será...”
- Cierre: “Aquí seguimos sembrando Equidad, con cada acción, cada día”.
