



Poder Ejecutivo
Ministerio de la Mujer
Resolución N° 146/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO VERSIÓN 04 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).

Asunción, 07 de abril de 2025

VISTO: El Memorándum N° 142-A/2025, de fecha 07 de abril de 2025, del Viceministerio de Administración y Finanzas, que en virtud al Memorándum N° 118/2025 de la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano, de fecha 07 de abril de 2025, eleva la actualización de las Políticas de Talento Humano versión 3; 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 4º, 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° 146/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO VERSIÓN 04 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).

Asunción, 07 de abril 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 DESARROLLO 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 LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO 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, las políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Máxima Autoridad determina para todos los/as integrantes de la Institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes en la institución. -----

Que, el desarrollo del Talento Humano da cumplimiento a la premisa de que el Control Interno es ejecutado por personas, siendo los (as) servidores (as) de la entidad quienes hacen efectivo el control y garantizan las condiciones básicas para el logro de los objetivos de la entidad. -----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,

LA MINISTRA DE LA MUJER

RESUELVE:

Artículo 1° - Aprobar la actualización de las Políticas de Talento Humano Versión 04 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 disposición. -----





Poder Ejecutivo

Ministerio de la Mujer

Resolución N° 146/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO VERSIÓN 04 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).

Asunción, 07 de abril de 2025

...//...

- 3 -

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 las políticas de talento humano en coordinación con todas las áreas de la institución. -----

Artículo 3º- Disponer la revisión y actualización anual de las Políticas de Talento Humano. -----

Artículo 4º Encomendar a la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano, la socialización de las políticas aprobadas al interior de cada una de las dependencias del Ministerio de la Mujer. -----

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



Mg. Cynthia C. Figueredo Arriola

Ministra de la Mujer



**MINISTERIO DE LA MUJER
POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO
ANEXO a la Resolución N° 146/2025
VERSIÓN 4 – Año 2025**

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones de la Alta Dirección para todos/as los/as integrantes de la organización. Estas políticas representan una herramienta de gestión clave para quienes ejercen funciones de liderazgo, ya que facilitan la comunicación, respaldan la toma de decisiones y promueven procesos organizacionales claros, ágiles y eficientes.

En dicho sentido, el Ministerio de la Mujer enmarca la relación laboral con sus trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el país, la normatividad interna propia, y de los contratos suscritos con los mismos.

POLÍTICA GENERAL

El Ministerio de la Mujer implementará un proceso sistémico e integral de gestión del talento humano, orientado a contar con servidores y servidoras públicos(as) íntegros(as), competentes, motivados(as) y comprometidos(as) con el logro de los objetivos institucionales. Todas las políticas y prácticas relacionadas con el desarrollo del talento humano deberán enmarcarse en un enfoque que permita al Ministerio:

- Facilitar el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal, en función del cumplimiento de los propósitos institucionales.
- Promover una compensación justa y equitativa, conforme a la legislación vigente y sus reglamentaciones.
- Integrar al personal en torno a los objetivos de la institución, generando oportunidades para su desarrollo personal y profesional.
- Garantizar condiciones laborales dignas y justas, así como el acceso a formación técnica y profesional para quienes lo requieran.
- Promover la eficiencia y el crecimiento de los (as) funcionarios (as).
- Fomentar la equidad de género en todas sus fases, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ingreso, desarrollo y ascensos del personal.

PLANEACIÓN

El Ministerio de la Mujer para el cumplimiento satisfactorio de los objetivos institucionales, regulará en forma sistemática un Plan de Gestión de Personas alienado al Plan Estratégico Institucional que abarque las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus servidores (as) públicos (as)

Dicha planificación consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes, programas, la estrategia organizativa, la naturaleza de los cargos en la institución y sus dependencias, y los recursos financieros disponibles.



Laura Candia
Directora de Desarrollo y Gestión
del Talento Humano



LIC. NANCY ARTETA, Pedro Villanueva
Coordinación MECIP Coordinación MECIP

POLÍTICAS ESPECÍFICAS VINCULACIÓN DEL PERSONAL SELECCIÓN

El Ministerio de la Mujer implementará procesos técnicos de selección y gestión del talento humano orientados a garantizar la legalidad, transparencia, imparcialidad, meritocracia, equidad e igualdad de oportunidades. Dichos procesos estarán enfocados en la incorporación de servidores (as) públicos (as) altamente competentes, íntegras y con el perfil idóneo para desempeñarse eficientemente en las distintas unidades organizativas de la institución.

INDUCCIÓN

El Ministerio de la Mujer desarrollará un programa integral de inducción dirigido a las personas servidoras públicas recientemente incorporadas, con el propósito de facilitar su integración a la cultura organizacional y fortalecer el conocimiento de la misión, visión y objetivos institucionales. Asimismo, se abordarán las normativas internas y externas aplicables, las funciones inherentes a su puesto de trabajo y los lineamientos que regulan su interacción con otras personas dentro de la institución.

Este proceso incluirá jornadas de inducción a servidores (as) públicos (as) en temas clave como el Plan Estratégico Institucional, la estructura organizativa, la localización de los puestos de trabajo, las características propias del servicio, las políticas internas, el reglamento interno y otros contenidos necesarios para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

El programa de inducción contemplará además contenidos de especial relevancia institucional, tales como los derechos humanos, la igualdad de género, y los protocolos de prevención de la violencia laboral y la violencia de género. El objetivo es promover un entorno laboral respetuoso, inclusivo, equitativo y libre de todo tipo de violencia o discriminación.

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

El Ministerio de la Mujer valora, evalúa y reconoce las competencias profesionales, técnicas y personales de los/as servidores/as públicos/as, como parte de su compromiso con la mejora continua y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

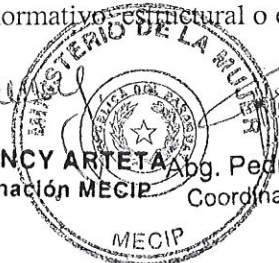
En este marco, la institución promoverá el desarrollo de la carrera profesional del talento humano a través de mecanismos transparentes de reconocimiento y promoción, basados en criterios de mérito, formación continua, excelencia, idoneidad y desempeño profesional. Estas acciones tienen como finalidad fortalecer las capacidades del personal, incentivar su proyección institucional y contribuir a la construcción de un servicio público eficiente, inclusivo y comprometido con los principios institucionales.

REINDUCCIÓN

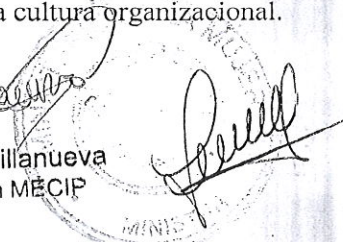
El Ministerio de la Mujer, a través de sus instancias rectoras, implementará procesos de reinducción dirigidos a todos/as los/as servidores/as públicos/as que sean reasignadas a nuevos cargos o dependencias dentro de la institución, ya sea en calidad de personal permanente, contratado o comisionado. Este proceso también se aplicará al funcionariado impactado por reformas en la organización del Estado, ya sea en el ámbito normativo, estructural o en la cultura organizacional.




Lic. Nancy Candia
Directora de Desarrollo y Gestión
del Talento Humano


LIC. NANCY ARTETA
Coordinación MECIP


Abg. Pedro Villanueva
Coordinación MECIP




La reinducción tiene como finalidad actualizar al personal respecto a las normativas vigentes, la estructura organizativa, los procedimientos institucionales y otros aspectos relevantes para el adecuado desempeño de sus funciones. Se hará especial énfasis en el conocimiento y apropiación de la misión, visión, organigrama, reglamento interno, planes estratégicos y las responsabilidades específicas del cargo y de la dependencia correspondiente.

Asimismo, este proceso incluirá contenidos fundamentales sobre derechos humanos, igualdad de género y protocolos para la prevención de la violencia laboral y de género, con el objetivo de consolidar un entorno laboral respetuoso, seguro, inclusivo y libre de toda forma de violencia o discriminación.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Con el objetivo de contribuir al cumplimiento de los fines institucionales, fortalecer el desarrollo profesional del talento humano y promover una cultura de mejora continua con enfoque de equidad, el Ministerio de la Mujer implementará un proceso sistemático de Evaluación del Desempeño.

Este proceso evaluará las competencias, experiencia, logros, desempeño laboral y grado de compromiso de los/as servidores/as públicos/as, en función de las tareas, responsabilidades y objetivos establecidos para sus respectivos cargos o funciones.

La evaluación se llevará a cabo conforme a los lineamientos establecidos y demás instrumentos normativos vigentes definidos por las instancias competentes, asegurando criterios objetivos y transparentes.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el objetivo de fortalecer las competencias del talento humano en todos los niveles, el Ministerio de la Mujer promoverá procesos sistemáticos de formación y capacitación dirigidos a los/as servidores/as públicos/as. Para ello, se llevará a cabo planificación y programación de las acciones formativas se realizará en función de las necesidades detectadas por la institución y de las necesidades expresadas por el funcionariado en general. Se priorizarán aquellas capacitaciones que contribuyan directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y que respondan a problemáticas críticas, en concordancia con la disponibilidad presupuestaria.

A tal efecto, se elaborará un Plan Anual de Capacitación, el cual será aprobado mediante Resolución Ministerial y ejecutado con el propósito de impulsar la mejora continua, el fortalecimiento institucional y el desarrollo integral del talento humano en el marco de la función pública.

SALARIO Y COMPENSACIÓN

El Ministerio de la Mujer, en cumplimiento de la normativa legal vigente y en el marco de sus atribuciones, implementará un sistema de compensación salarial orientado a garantizar una remuneración justa, equitativa y coherente con las funciones desempeñadas por los/as servidores/as públicos/as.

Asimismo, la política de compensación podrá incluir beneficios complementarios de carácter estratégico, tales como esquemas de trabajo flexible, modalidades de teletrabajo u otras medidas orientadas a conciliar la vida laboral y personal, siempre que respondan a las necesidades institucionales y a las características del puesto, en concordancia con la normativa aplicable.



Lic. Nancy Arteta
Lic. Nancy Arteta
Directora de Desarrollo y Gestión
del Talento Humano

Lic. Nancy Arteta
LIC. NANCY ARTETA
Coordinación MECIP
Abg. Pedro Villanueva
Coordinación MECIP

Lic. Nancy Arteta
LIC. NANCY ARTETA
Coordinación MECIP

BIENESTAR DEL PERSONAL

El Ministerio de la Mujer reconoce el bienestar integral de los/as servidores/as públicos/as como un factor clave para el desempeño institucional. En este marco, impulsará políticas y acciones orientadas a garantizar condiciones laborales adecuadas que contemplen la salud física, mental y emocional, así como la conciliación entre la vida laboral y personal.

Se desarrollarán estrategias para fortalecer un clima organizacional saludable, basado en el respeto, la colaboración, la cohesión entre equipos, la equidad y el sentido de pertenencia. Estas acciones estarán orientadas a mejorar la satisfacción laboral, prevenir riesgos psicosociales, promover relaciones interpersonales positivas y elevar la productividad institucional.

Asimismo, se implementarán programas de salud mental y bienestar emocional mediante talleres, jornadas de autocuidado, manejo del estrés y otras intervenciones que favorezcan el equilibrio personal y profesional del talento humano.

DESPRECARIZACIÓN

El Ministerio de la Mujer garantizará el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de la Desprecarización laboral, mediante la aplicación de procedimientos formales y transparentes orientados a regularizar la situación del personal contratado.

La Desprecarización constituye una Política de Estado que tiene como finalidad dignificar las condiciones laborales de los/as servidores/as públicos/as contratados/as, asegurando el acceso a derechos laborales, estabilidad, oportunidades de capacitación y demás beneficios propios de la función pública. Esta política se enmarca en los principios de legalidad, equidad y respeto a la dignidad del trabajo, en coherencia con los valores institucionales del Ministerio.

PLANES DE DESVINCULACIÓN

El Ministerio de la Mujer implementará acciones de acompañamiento institucional dirigidas a los/as servidores/as públicos/as en proceso de desvinculación, particularmente aquellas próximas a la etapa de jubilación. Este proceso incluirá orientación, asesoría y apoyo integral, con el fin de facilitar una transición adecuada y respetuosa hacia la nueva etapa de vida.

Asimismo, se contemplará la realización de un acto formal de reconocimiento institucional en mérito al servicio prestado, en coherencia con los principios de dignidad, respeto y valoración del talento humano.

A FIN DE ASEGURAR LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO SE DEBEN CONSIDERAR LOS SIGUIENTES VALORES:

- **Igualdad y No Discriminación**, promoviendo las bases de las políticas de gestión y desarrollo hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión, otorgando un trato igualitario para los (as) funcionarios (as) y las usuarias.
- **Imparcialidad**, al otorgar el mismo trato a todos (as) los (as) servidores (as) públicos (as), usuarias y a la ciudadanía en general en los procesos de ingreso, promoción y evaluación.
- **Eficiencia y Eficacia**, al cumplir nuestras tareas con excelencia y profesionalismo, los trabajos se ejecutan con alta calidad, utilizando los bienes públicos con racionalidad.
- **Integridad**, cumpliendo con las funciones encomendadas de manera intachable,



Lic. Nancy Arteta
Lic. Nancy Arteta
Directora de Desarrollo y Gestión
del Talento Humano

Lic. Nancy Arteta
LIC. NANCY ARTEA
Coordinación MECIP
Abg. Pedro Villanueva
Coordinación MECIP

[Signature]
MINISTERIO DE LA MUJER



observando los más altos estándares de comportamiento ético.

- **Transparencia**, rindiendo cuentas a la ciudadanía y organismos de control con relación al uso de recursos públicos de tal manera que la ciudadanía pueda tener conocimiento certero de la utilización de los mismos.
- **Economía**, al utilizar de manera racional los recursos asociados con la administración del talento humano.

MONITOREO Y SEGUIMIENTO

- La Máxima Autoridad de la institución velará por el cumplimiento de las Políticas de Talento Humano.
- Designar a la Dirección de Desarrollo y Gestión del Talento Humano como responsable de su implementación y monitoreo.
- Supervisar la correcta ejecución de los procesos relacionados con la gestión del personal.
- Implementar evaluaciones periódicas de desempeño con el objetivo de medir la eficacia en el cumplimiento de las funciones asignadas y promover la mejora continua del talento humano.
- Proponer mejoras continuas basadas en los resultados obtenidos y en las necesidades identificadas dentro de la institución.
- Elaborar informes de seguimiento que serán presentados a la Máxima Autoridad para su análisis y toma de decisiones.

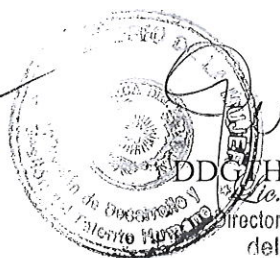


MECIP

LIC. NANCY ARTETA
Coordinación MECIP



MINISTRA



DDGTH
Lic. Laura Candia
Directora de Desarrollo y Gestión
del Talento Humano

FECHA: 07/04/2025.-

Abg. Pedro Villanueva
Coordinación MECIP