



Poder Ejecutivo  
Ministerio de Economía y Finanzas  
Resolución M.E.F. N.º 358.-

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.**

Asunción, agosto de 2024

**VISTO:** La Nota MEF/GG/DGGCH/CDTH/DSGCA N.º 228, de fecha 17 de julio de 2024 de la Dirección General de Gestión del Capital Humano, dependiente de la Gerencia General de esta Cartera de Estado, a través de la cual se solicita la aprobación de las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Economía y Finanzas (Exp. SIME N.º 21.043/2024).

La Ley N.º 1626, de fecha 27 de diciembre de 2000, *«De la Función Pública»*.

La Ley N.º 7158, de fecha 23 de agosto de 2023, *«Que crea el Ministerio de Economía y Finanzas»*.

El Decreto N.º 1041, de fecha 10 de enero de 2024, *«Por el cual se aprueba la Estructura Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas»*.

La Resolución M.E.F. N.º 14, de fecha 26 de enero de 2024, *«Por la cual se aprueba las Unidades Organizativas que conforman la estructura orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas»*.

La Resolución M.H. N.º 415, de fecha 10 de diciembre de 2020, *«Por la cual se aprueban las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Hacienda y se abroga la Resolución M.H. N.º 139/2012»*.

La Resolución S.F.P. N.º 748, de fecha 18 de noviembre de 2019, *«Por la cual se aprueba la Política de Gestión de Talento Humano en la Secretaría de la Función Pública dependiente de la Presidencia de la República»*.

La Resolución S.T.P. N.º 372, de fecha 12 de agosto de 2019, *«Por la cual se aprueba la Política del Talento Humano de la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP), dependiente de la Presidencia de la República»*; y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley N.º 7158/2023, en su artículo 1º, establece: *«Objeto de la ley. La presente Ley crea el Ministerio de Economía y Finanzas, en adelante el Ministerio, como organismo dependiente del Poder Ejecutivo. El Ministerio de Economía y Finanzas absorbe y amplía las funciones propias, establecidas previamente en las leyes vigentes asignadas al Ministerio de Hacienda, a la Secretaría de la Función Pública y a la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social. A dicho efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas subroga las funciones y estructuras de los organismos absorbidos»*.

Que, la mencionada Ley, establece, en el artículo 8º *«Deberes y atribuciones del Ministro»*, entre otros: *«[...] a) Dirigir y gestionar los asuntos que competen al Ministerio. b) Adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y controles necesarios para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia. c) Elaborar y ejecutar los programas, proyectos, planes y políticas generales del Ministerio. [...] g) Delegar determinadas facultades operativa y ejecutivas en los funcionarios a su cargo. [...] m) Ejercer las atribuciones que le sean asignadas a las máximas autoridades institucionales, en materia de administración financiera, organización administrativa, contrataciones públicas, régimen de la función pública y en otras leyes. [...] v) Dictar las reglamentaciones que fueren necesarias para el ejercicio de sus atribuciones. [...] z) Ejercer otras atribuciones que le sean encomendadas por el Poder Ejecutivo, las que establezcan las leyes y otras disposiciones normativas»*.

...///



Poder Ejecutivo

Ministerio de Economía y Finanzas

Resolución M.E.F. N.º 358.-

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.**

///...2

Que, asimismo, la Ley N.º 7158/2023, en su artículo 17, instituye: *«Vigencia de los reglamentos ya emitidos. Los decretos y reglamentos de rango inferior que fueron dictados por, o afectan a, los órganos aquí absorbidos, continuarán vigentes hasta tanto sean modificados, abrogados o derogados por una nueva reglamentación que emita el Poder Ejecutivo y/o Ministro de Economía y Finanzas, según corresponda».*

Que el Decreto N.º 1041/2024, en su artículo 1º, establece: *«Apruébase la estructura orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, conforme con el Anexo que forma parte del presente decreto, en virtud del artículo 8º, inciso d), de la Ley N.º 7158/2023, que comprende las siguientes reparticiones dependientes de la Máxima Autoridad: a) Dirección General de Gabinete Ejecutivo, b) Dirección General de Gabinete Técnico, c) Dirección General de Abogacía del Tesoro, d) Dirección General de Gestión Legislativa, e) Dirección General de Auditoría Interna Institucional, f) Dirección General de Anticorrupción y Transparencia, g) Gerencia General, h) Viceministerio de Economía y Planificación, i) Viceministerio de Administración Financiera, j) Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional».*

Que el citado Decreto, en el artículo 3º, dispone: *«La Gerencia General, tendrá a su cargo: Gestionar acciones de carácter interno institucional con miras a lograr niveles óptimos de eficiencia en la gestión vinculada a los procesos presupuestarios, financieros, administrativos, documentales, tecnológicos y de recursos humanos [...]. Definir, impulsar estrategias y supervisar la gestión en ámbitos específicos [...], y otros que les sean delegados por el Ministro de Economía y Finanzas en el marco del desarrollo y fortalecimiento institucional».*

Que el Decreto N.º 1041/2024, en el artículo 4º, establece que entre las Direcciones Generales dependientes de la Gerencia General se encuentra la Dirección General de Gestión del Capital Humano, la cual tendrá a su cargo: *«Impulsar una gestión integral del talento humano en el Ministerio de Economía y Finanzas para atraer, desarrollar y fidelizar servidores públicos con alto nivel de competencias personales y profesionales, que contribuyen eficaz y eficientemente al logro de los objetivos misionales, ofreciendo una atención con calidez humana para satisfacer los servicios que los usuarios demandan».*

Que la Resolución M.E.F N.º 14/2024, en su artículo 1º, dispone: *«Aprobar las unidades organizativas que conforman la estructura orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, establecida en el Decreto N.º 1041/2024, de acuerdo con los anexos I, II, III, IV y V que forman parte de la presente Resolución».*

Que la Ley N.º 1626/2000, en el artículo 90, establece: *«Para el logro de la eficiencia administrativa y la profesionalización del personal público, se adoptarán políticas y acciones en materia de organización y funcionamiento de las dependencias de los entes estatales. Las estructuras orgánicas de las instituciones serán objeto de continuo análisis y evaluación, a los efectos de buscar su permanente adecuación a las funciones y necesidades de los servicios públicos. Se incorporarán procedimientos y métodos de trabajo con vista al uso racional de los recursos. así como tecnologías aplicables en la gestión pública».*

Que, la Resolución M.H. N.º 415/2020, del entonces Ministerio de Hacienda, la Resolución S.F.P. N.º 748/2019, de la anteriormente denominada Secretaría de la Función Pública, y la Resolución S.T.P. N.º 372/2019, de la ex Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social, establecen las políticas del talento humano de las respectivas Instituciones.

...///



Poder Ejecutivo  
Ministerio de Economía y Finanzas  
Resolución M.E.F. N.º 358.-

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.**

///...3

Que el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP:2015) señala: «*La institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas. Las Políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad institucional, a través de un acto administrativo*». Igualmente, en el ítem Requisitos, A. Ambiente de Control, 4. Política de Gestión del Talento Humano, menciona: «*La institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros*».

Que, con base en las disposiciones expuestas precedentemente y, a fin de asegurar su revisión periódica y pertinencia, se hace necesaria la aprobación de las políticas del talento humano del Ministerio de Economía y Finanzas.

Que la Dirección General de Abogacía del Tesoro se ha expedido en los términos del Dictamen N.º 586 de fecha 8 de agosto de 2024.

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

**EL MINISTRO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

**RESUELVE:**

- Art. 1º.-** Aprobar las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Economía y Finanzas, conforme con el Anexo que se adjunta y forma parte de la presente Resolución.
- Art. 2º.-** Abrogar las siguientes Resoluciones:
- Resolución M.H. N.º 415/2020, «*Por la cual se aprueban las Políticas del Talento Humano del Ministerio de Hacienda y se abroga la Resolución M.H. N.º 139/2012*».
  - Resolución S.F.P. N.º 748/2019, «*Por la cual se aprueba la Política de Gestión de Talento Humano en la Secretaría de la Función Pública dependiente de la Presidencia de la República*».
  - Resolución S.T.P. N.º 372/2019, «*Por la cual se aprueba la Política del Talento Humano de la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP), dependiente de la Presidencia de la República*».
- Art. 3º.-** Comunicar a quienes corresponda y archivar.



Poder Ejecutivo  
Ministerio de Economía y Finanzas

**ANEXO A LA RESOLUCIÓN M.E.F. N.º 358/2024**

**POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO**

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**





**ANEXO A LA RESOLUCIÓN M.E.F. N.º 358/2024**

**INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO</b> .....	3
<b>POLÍTICA GENERAL</b> .....	3
<b>PLANEACIÓN</b> .....	3
<b>I. GESTIÓN DEL EMPLEO</b> .....	4
<b>I.1. SELECCIÓN</b> .....	4
<b>I.2. INDUCCIÓN</b> .....	4
<b>II. GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b> .....	4
<b>III. GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL PERSONAL</b> .....	4
<b>III.1. REINDUCCIÓN</b> .....	4
<b>III.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b> .....	4
<b>III.3. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</b> .....	5
<b>III.4. CARRERA ADMINISTRATIVA</b> .....	5
<b>IV. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y DESARROLLO SOCIAL</b> .....	5
<b>IV.1. CLIMA LABORAL</b> .....	5
<b>IV.2. RELACIONES LABORALES</b> .....	5
<b>IV.3. SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL</b> .....	5
<b>V. GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES</b> .....	5
<b>VI. GESTIÓN DE LA DESVINCULACIÓN/RETIRO</b> .....	6
<b>VI.1. DESVINCULACIÓN</b> .....	6
<b>VI.2. PLANES DE RETIRO</b> .....	6



Poder Ejecutivo  
Ministerio de Economía y Finanzas

## **ANEXO A LA RESOLUCIÓN M.E.F. N.º 358/2024**

### **INTRODUCCIÓN**

Las Políticas del Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.

Se proponen como Políticas del Talento Humano al conjunto de pautas y criterios para la gestión que rigen las relaciones entre el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral.

Las pautas y criterios han sido actualizadas por la Dirección General de Gestión del Capital Humano, dependiente de la Gerencia General, en base a las experiencias adquiridas y la necesidad de dar cobertura a situaciones no previstas por el marco normativo vigente.

Asimismo, se ha utilizado el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) como instrumento orientador de las Políticas del Talento Humano, además de los Códigos de Buen Gobierno y de Ética del Ministerio.

### **OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO**

- ✓ El desarrollo integral del Talento Humano del MEF en el marco de la Carrera Administrativa.
- ✓ La mejora de los niveles de calidad de vida del personal, generando satisfacción, compromiso y sentido de pertenencia para contribuir efectivamente al logro de los objetivos institucionales.
- ✓ La construcción de una cultura de excelencia en la prestación de los servicios que se demandan.

### **POLÍTICA GENERAL**

El Ministerio de Economía y Finanzas se compromete con el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales, garantizando la Economía, Eficiencia y Eficacia, Equidad, Honestidad, Igualdad, Imparcialidad, Integridad, Justicia, Respeto, Responsabilidad, Servicio y Transparencia en el proceso de Talento Humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.

### **PLANEACIÓN**

Con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia del proceso de gestión de personas, el MEF realizará la planeación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los puestos de la entidad y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.



## **ANEXO A LA RESOLUCIÓN M.E.F. N.º 358/2024**

### **I. GESTIÓN DEL EMPLEO**

#### **I.1. SELECCIÓN**

Con el fin de contar con el personal idóneo, competente y comprometido, el MEF llevará a cabo procesos de selección transparentes de conformidad a las normativas vigentes, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, igualdad y mérito.

#### **I.2. INDUCCIÓN**

Con el fin de orientar la integración del recién incorporado a la Cultura Organizacional, a la misión institucional y planes de cada dependencia y a las funciones del puesto de trabajo, el MEF desarrollará un programa integral, oportuno y eficaz de inducción.

### **II. GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

El Ministerio de Economía y Finanzas ajustará su estructura organizacional de conformidad con la normativa legal que establece su carta orgánica y las prioridades estratégicas definidas para el logro de sus objetivos misionales. Organizará los puestos de trabajo aplicando criterios que consideren la misión, el nivel de responsabilidad, el grado de exigencia requerido para el adecuado desempeño, un análisis objetivo e impersonal y los perfiles de competencias de sus ocupantes.

### **III. GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL PERSONAL**

El Ministerio de Economía y Finanzas reconoce la importancia del desarrollo constante de su personal para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

En tal sentido, incentivará la carrera profesional del personal, desarrollando mecanismos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional.

#### **III.1. REINDUCCIÓN**

El Ministerio de Economía y Finanzas actualizará y reorientará la integración de los servidores públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, en la entidad o en la estructura del Estado, a través de un programa de reinducción oportuno, integral y cualificado.

#### **III.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su reconocimiento, el MEF realizará evaluaciones de desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario de la Institución.



## **ANEXO A LA RESOLUCIÓN M.E.F. N.º 358/2024**

### **III.3. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

El MEF incentivaré la formación continua e integral de los servidores públicos desarrollando sus competencias para contribuir a un servicio de excelencia.

### **III.4. CARRERA ADMINISTRATIVA**

El MEF incentivaré la carrera administrativa del personal, a través de una gestión integrada de estructura, puestos de trabajo/remuneración, y personas, en la búsqueda de previsibilidad en el itinerario laboral de cada funcionario.

## **IV. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y DESARROLLO SOCIAL**

### **IV.1. CLIMA LABORAL**

El Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de conocer el clima laboral en la Institución, promoverá su evaluación, de manera periódica para realizar las mejoras en las políticas y prácticas de la gestión de personas que se detecten como necesarias.

### **IV.2. RELACIONES LABORALES**

El MEF, propiciará los espacios y mecanismos eficaces que permitan el diálogo y la negociación con las organizaciones de los funcionarios públicos (sindicatos, federaciones, asociaciones, etc.), respetando el derecho de los mismos a organizarse en defensa de sus intereses sin extralimitarse del marco de la legislación laboral vigente.

### **IV.3. SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL**

Con el fin de velar por el bienestar integral de los servidores públicos del MEF, se promoverán proyectos sociales que ayuden a elevar la calidad de vida del personal, propiciando el desarrollo integral y brindando seguridad social a los mismos.

## **V. GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES**

Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración del servidor público, el MEF garantizará un salario y compensación que hace énfasis en el puesto de trabajo, en el logro de objetivos, los elevados niveles de competencias, la experiencia y el compromiso con la institución.

Se propiciarán los beneficios no monetarios con criterios de equidad, sustentabilidad, sostenibilidad y eficacia para el logro de sus fines.



Poder Ejecutivo  
Ministerio de Economía y Finanzas

## **ANEXO A LA RESOLUCIÓN M.E.F. N.º 358/2024**

### **VI. GESTIÓN DE LA DESVINCULACIÓN/RETIRO**

#### **VI.1. DESVINCULACIÓN**

El MEF realizará todos los procedimientos que sean necesarios cuando el funcionario deba ser desvinculado de la institución, por renuncia, fallecimiento o destitución.

#### **VI.2. PLANES DE RETIRO**

Con el fin de buscar la adaptación armónica de los servidores públicos permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida, el MEF brindará asistencia integral, y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.

