



Informe  
D.A.I. N° 10/2022

PARA : LA SEÑORA MINISTRA, SECRETARIA EJECUTIVA

DE : DIRECCION DE AUDITORIA INTERNA

FECHA: 15/11/2022.

ANTECEDENTE :	PTA 2022
TEMA :	Informe de Cumplimiento de las Políticas de Talento Humano
RECURRENTE :	Secretaria de Emergencia Nacional

I. ANTECEDENTES

En cumplimiento a la Resolución SEN N° 837/2021 "Por la cual se aprueba el Plan de Trabajo Anual de la Auditoría Interna Institucional para el ejercicio 2022, la Res. SEN N° 1.162/2021 "Por la cual se actualiza las Políticas de Talento Humano de la Secretaria de Emergencia Nacional" y la Res. CGR N° 377/2016 "Por la Cual se 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"

II. OBJETIVOS

Evaluar la implementación y cumplimiento de las Políticas de Talento Humano durante el ejercicio 2022, conforme a la Res. SEN N° 1.162/2021 "Por la Cual se autoriza la actualización de las Políticas de Talento Humano de la Institución"

III. ALCANCE

La evaluación fue realizada a la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, de acuerdo a las funciones y responsabilidades conferidas por la Norma que regula las funciones de la Auditoria Interna y otras disposiciones legales concordantes y aplicables al sector público.

Nuestra labor fue realizada conforme lo establece el manual de auditoria gubernamental. La verificación comprendió las actividades relacionadas con la implementación de las Políticas de Talento Humano actualizadas mediante la Res. SEN N° 1.162/2021, correspondiente al ejercicio 2022.

El presente informe surge como resultado de la aplicación de procedimientos de control y del análisis de los documentos proveídos a los auditores. La ejecución y formalización de las operaciones examinadas son de exclusiva responsabilidad de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Secretaria de Emergencia Nacional.

Nuestro trabajo no incluye una revisión detallada e integral de todas las operaciones, por lo tanto el presente informe no se puede considerar como exposición de todas las deficiencias existentes o de todas las medidas que podrían adoptarse para corregirlas.

Expediente N° 817

Abg. Fernández Cristaldo, Néstor  
Director

Hora: 13:20

Fecha: 17/11/2022

Lic. Elvira Centurión

Lic. Elvira Centurión  
Secretaria de Emergencia Nacional

Visión: Ser el ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgos de desastres.



#### IV. LIMITACIONES AL ALCANCE DEL EXAMEN

Las limitaciones observadas en este examen fueron:

- No se han encontrado limitaciones

#### V. MARCO LEGAL

- Constitución Nacional
- Ley N° 1.535/99 "De Administración Financiera del Estado" y el Decreto Reglamentario N° 8.127/00
- Ley N° 1.626/00 "De la Función Pública"
- Ley 2615/05 "Por la cual se crea la Secretaría de Emergencia Nacional"
- Decreto N° 11.632/13 "Por la cual se reglamenta la Ley N° 2.615/05.
- Decreto N° 3.713/15 "Por la cual se modifica y amplía parcialmente el decreto N° 11.632/13"
- Ley N° 6.873/22 "Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio fiscal 2022"
- Decreto N° 6.581/22 "Por la cual se reglamenta la Ley N° 6.873/22 que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio 2021"
- Resolución CGR N° 377/16 "Por la se 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"
- La Res. SEN N° 1.245/2019 "Por la cual la SEN adopta la Norma de Requisitos Mínimos adoptado por la CGR según Res. CGR N° 377/2016"
- Res. SEN N° 1.162/2021 "Por la cual se autoriza la actualización de las Políticas de Talento Humano de la Secretaría de Emergencia Nacional"

#### VI. RESPONSABLES DEL AREA AUDITADA: Abg. Néstor Fernández Cristaldo, Director de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, dependiente de la Dirección General de Administración y Finanzas.

#### VII. DESARROLLO DEL INFORME

Las Políticas de Talento Humano de la Secretaría de Emergencia Nacional actualizada según Res. SEN N° 1.162/2021 busca desarrollar un proceso integral, transparente, ético y equitativo de la gestión del talento humano que permita vincular, desarrollar y promocionar a las personas más capaces, idóneas y comprometidas con los objetivos institucionales y misionales.

- 1) Política de Planificación del Talento Humano: El Plan Estratégico Institucional vigente aprobado por Resolución SEN N° 133/2021, establece entre sus objetivos estratégicos: "Diseñar e implementar políticas y procesos de gestión y desarrollo del Talento Humano a fin de cumplir con las prioridades y finalidades de la Institución.

En atención a lo mencionado en el párrafo anterior, no hemos observado un Plan Estratégico de Talento Humano que indique las necesidades cuantitativas y cualitativas del Talento Humano, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, las estrategias organizativas, la naturaleza y perfiles de los cargos, así como los recursos financieros disponibles.

- 2) Política de Selección para el ingreso y promoción: Su finalidad radica en implementar la carrera civil del servidor público en igualdad de condiciones y oportunidades considerando un enfoque de género y no discriminación para incorporar personas idóneas, competentes y comprometidos en base a un diseño adecuado de los puestos y los perfiles de cargos, que establezcan calificaciones mínimas para el reclutamiento de las Personas.

**Misión:** Gestionar y reducir los riesgos de desastres en el país a través de políticas, con actores, sectores y participación, apoyados en conocimientos y tecnología.  
**Visión:** Ser el ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgos de desastres.



En el ejercicio 2022 no se ha podido implementar la política de Selección para nuevos ingresos, debido a las restricciones establecidas en la Ley N° 6.873/22 "Por el que se aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio fiscal 2022" y su Decreto Reglamentario. Sin embargo la SEN ha dado inicio a trámites para fusión de cargos vacantes en el anexo de Personal para promoción de funcionarios que reúnen los requisitos para acceder al concurso de oposición interno. Por lo que se constata el cumplimiento parcial de la Política de Selección para el ingreso y promoción.

- 3) Política de Inducción y Reinducción: Tiene como fin "orientar a la integración e incorporación de las personas en sus primeros pasos en el puesto y su entorno, en cuanto a la cultura institucional, la misión, visión, funciones, procedimientos, principios éticos, deberes, derechos y obligaciones, así como las normativas que rigen a la institución y las relacionadas con el puesto de trabajo y su relación con los demás miembros de la institución a través de un proceso integral, oportuno y eficaz de inducción; y reorientar con una reinducción para las incorporaciones y cambios institucionales que hayan afectado puestos de trabajo o la estructura organizacional y que requieran asegurar el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales y misionales".

Se pudo constatar que se han realizado talleres de Inducción y Reinducción tal como estaba previsto en el Cronograma de actividades del Dpto. de Capacitación del Personal y que 145 funcionarios han participado de dichos talleres hasta el mes de Octubre/2022, cumpliéndose así la citada Política.

- 4) Política de Capacitación y Formación: El objetivo de esta política es "Incentivar la capacitación y formación continua e integral del talento humano, desarrollando competencias institucionales y misionales".

El Dpto. de Capacitación del Personal ha realizado una encuesta a los funcionarios sobre los cursos o talleres de interés de los mismos a fin de que los mismos sean incluidos en el plan y cronograma de capacitación del corriente año, también se puede observar que se han realizado los cursos y talleres previstos en dicho plan conforme al cronograma establecido, con recursos financieros institucionales, cooperación interinstitucional, y convenios. Además se han otorgado becas a 5 funcionarios de la Institución; por lo que podemos concluir que lo establecido en la Política de Capacitación y formación ha sido cumplido.

- 5) Política de Compensación: Tiene como finalidad "garantizar retribuciones monetarias de manera justa y equitativa, con enfoque de género y no discriminativa, en concepto de contraprestación a la contribución de los/as servidores/as y establecer incentivos monetarios para promover la permanencia en la organización, la asunción de responsabilidades, la formación permanente, potenciar la experiencia y el desarrollo de competencias a través del logro de objetivos institucionales y misionales.

Los funcionarios de la SEN cuentan con Seguro Médico, reciben compensaciones monetarias como son remuneraciones por horas extraordinarias y horas adicionales, como también son capacitados constantemente, ya sea a través de cursos, talleres, seminarios, congresos, cursos de grado y posgrados, por lo que se puede concluir que esta política ha sido cumplida en el presente periodo.

- 6) Política de Bienestar de Laboral: El objetivo de la misma es la "de garantizar el bienestar laboral del talento humano y la mejora de la calidad de vida del personal y sus familias a través de la implementación de programas de salud, bienestar y seguridad laboral que fomenten la integración y un buen clima organizacional",

En el presente año podemos mencionar que los funcionarios de la SEN cuentan con Seguro Médico, los funcionarios operativos han recibido uniformes, se han realizado las gestiones de actualización de las guías médicas, adherentes del seguro médico y certificados de discapacidad, por lo que se puede constatar que esta política ha sido cumplida.



**Misión:** Gestionar y reducir los riesgos de desastres en el país a través de políticas, con actores, sectores y participación, apoyados en conocimientos y tecnología.

**Visión:** Ser el ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgos de desastres.



- 7) Política de Evaluación de Desempeño: Tiene por finalidad “Evaluar de manera periódica el desempeño de los funcionarios de la institución, la productividad, actitudes y cualidades, de manera objetiva para lograr y promover el desarrollo personal y laboral, así como el reconocimiento que valoren las capacidades, experiencias, logros y compromiso para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y misionales”. Con la Evaluación de Desempeño la SEN pretende; a) Medir el grado de desempeño en el cargo b) Reasignar puestos de trabajo c) Identificar las necesidades de desarrollo de competencias para el diseño de plan de capacitación, formación, entrenamiento y planes de mejora d) Utilizar como insumo para la promoción de los funcionarios con estabilidad con estabilidad a cargos superiores e) Adquirir la estabilidad provisoria a los 6 meses y la definitiva a los 2 años en la función pública, y f) Permitir la permanencia del funcionario en un cargo con niveles de decisión.

La SEN realiza normalmente entre los meses de noviembre y diciembre la evaluación de desempeño de los funcionarios, verificándose mediante informe presentado por el Dpto. de Bienestar del Personal que en el año 2021 se ha realizado la Evaluación de Desempeño a 196 funcionarios y en el año en curso se ha dado inicio al proceso de Evaluación de Desempeño solicitando la designación de responsables y conformación del Comité de Evaluación de Desempeño.

- 8) Clima Organizacional: Dispone que “La SEN propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, la cohesión grupal, elimine las barreras entre las diferentes unidades organizacionales, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado, para el logro de las metas institucionales”.

En cumplimiento a esta Política la SEN se encuentra realizando Concurso de Méritos Simplificado con el objetivo de regularizar la situación del Personal contratado Vía de la Excepción, para la extensión de los contratos hasta el mes de Diciembre-2022 y también se encuentra en proceso la Desprecarización del Personal Contratado, que se encuentra en etapa de Evaluación (Curricular y de conocimientos). Ambos procesos se realizan en pos de un Clima Organizacional favorable, con miras de lograr los objetivos institucionales y misionales.

- 9) Política de Desvinculación: A través de esta política la institución pretende establecer mecanismos para que las renuncias, destitución, plan de retiro, retiro voluntario, muerte o jubilación no constituyan procesos innecesariamente lentos, por lo que se establecen orientaciones necesarias para cada caso. La baja del personal, ya sea por fallecimiento, renuncia o desvinculaciones son dispuestos mediante resolución y luego son comunicados al SINARH.

**Conclusión Final:** La Dirección de Auditoría Interna ha realizado la verificación del alcance del cumplimiento de las Políticas del Talento Humano de la Secretaría de Emergencia Nacional, cuya actualización fue aprobada según Res. SEN N° 1.162/2021. Se ha visualizado que no se ha elaborado la Política de Planificación del Talento Humano, en cuanto a las demás Políticas, existen evidencias que demuestran su implementación y aplicación de acuerdo a las disposiciones y normas legales vigentes.

**Recomendaciones:** La Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas deberá elaborar e implementar una Planificación del Talento Humano, a fin de prever las necesidades cuantitativas y cualitativas del Recurso Humano para lograr las metas y objetivos institucionales y así también poder prever los recursos financieros necesarios para el mismo.



**Misión:** Gestionar y reducir los riesgos de desastres en el país a través de políticas, con actores, sectores y participación, apoyados en conocimientos y tecnología.

**Visión:** Ser el ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgos de desastres.



////////////////////

Es nuestro informe.

Quedamos a disposición para cualquier aclaración, modificación o comentario que crea necesario sobre el presente.

Atentamente.

  


Lic. Elvira Centurión  
Auditora Interna  
Dirección de Auditoría Interna

A su excelencia

Sra. Gladys Zunilda Borja Aveiro, Ministra Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

E. \_\_\_\_\_ S. \_\_\_\_\_ D. \_\_\_\_\_

C.C: Jefatura de Gabinete.

C.C: Dirección General de Administración y Finanzas

C.C: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas