



RESOLUCIÓN SEN N° 1186/2023

**POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 31 de julio de 2023

**VISTO:** *El Memorandum MECIP N° 18/2023, de fecha 31 de julio del 2023, de la Coordinación del MECIP, por el cual la actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de la institución.*-----

*Que, la Resolución SEN N° 704/2015, "POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PARA LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL".-*

*Que, la Resolución SEN N° 1245/2019, "POR LA CUAL SE ADOPTA "LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PUBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP: 2015", EN LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA".*-----

**CONSIDERANDO:**

*Que, a través de la Resolución N° 116/2012, se implementa el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP, en la Secretaría de Emergencia Nacional, el cual se define como "un conjunto de normas, principios, fundamentos, procesos, procedimientos, acciones, mecanismos, técnicas e instrumentos de control, que, ordenados, relacionados entre sí y unidos a las personas que conforman una institución pública, se constituye en un medio para lograr una función administrativa del Estado íntegra, eficaz y transparente, apoyando el cumplimiento de sus objetivos institucionales y contribuyendo al logro de la finalidad social del Estado"; la Secretaría de Emergencia Nacional, a través del Modelo Estándar de Control Interno busca unificar criterios para garantizar la eficacia e integridad en la institución.*-----

*Que, la Resolución SEN N° 1076/2020 "POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 704/2015, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA".*-----

*Que, la Coordinación de MECIP a través del Memorando N° 18/2023, solicita la aprobación de actualizaciones de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de la institución.*----

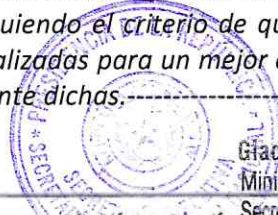
*Que, la Resolución SEN N° 1245/2019, en su Artículo 2°, encargar a las distintas dependencias de la institución, la adopción de forma inmediata de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay-MECIP: 2015, para cuyo cumplimiento efectivo se deberá coordinar conjuntamente con la Jefatura de Gabinete y la Coordinación MECIP de la institución.*-----

*Que, resulta necesaria actualizar la Política de Talento Humano de la institución, en el marco de la estrategia institucional, siguiendo el criterio de que las disposiciones administrativas pueden ser modificadas y/o actualizadas para un mejor entendimiento y una mayor eficacia dentro de las funciones propiamente dichas.*-----



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

**Visión:** Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo: Paraguay 2030 y el Marco de Sendai



Grady's Zuzilida Borja Aveiro  
Ministra - Secretaría Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional



RESOLUCIÓN SEN N° 1186/2023

**POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 31 de julio de 2023

*Que, la Ley N° 2615/2005, "Que crea la Secretaría de Emergencia Nacional (SEN)", reglamentada mediante Decreto N° 11.632/2013 de la Presidencia de la República, ampliada y modificada parcialmente vía Decreto N° 3713/2015, Capítulo III - De La Autoridad de la SEN, en su Artículo 9° dispone: "Son atribuciones del Secretario Ejecutivo: inciso f), ejercer la representación de la SEN, así como funciones que le corresponden de acuerdo con esta ley, los reglamentos de la SEN y las demás disposiciones legales y administrativas pertinentes".*-----

**POR TANTO:**

*En el ejercicio de sus atribuciones legales*  
**LA MINISTRA SECRETARIA EJECUTIVA  
DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL,**

**RESUELVE:**

- Artículo 1º.-** *Autorizar la actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Secretaría de Emergencia Nacional.(SEN), dependiente de la Presidencia de la República, que fuera aprobada mediante la Resolución SEN N° 704/2015. Dicha actualización se encuentra como parte como anexo de la presente resolución.*-----
- Artículo 2º.-** *Encargar a la Coordinación MECIP conjuntamente con las dependencias tanto de Nivel Estratégico, de Apoyo y Misional, realizar las diligencias pertinentes en cuanto a lo aprobado en el Artículo 1° de la presente Resolución.*-----
- Artículo 3º.-** *Dejar sin efecto las disposiciones que contravengan a la presente resolución.*-----
- Artículo 4º.-** *Comunicar a quienes corresponda y una vez cumplida, archivar.*-----



*[Signature]*  
**GLADYS ZUNILDA BORJA DE FERREIRA**  
Ministra Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

Ante mí:

*[Signature]*  
**ABG. RAYMOND CRECHI DELLA LOGGIA**  
Secretario General  
Secretaría de Emergencia Nacional



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

**Visión:** Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo: Paraguay 2030 y el Marco de Sendai



POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.-----

Asunción, 31 de julio de 2023

ANEXO ÚNICO  
DE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1186/2023  
ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA (VERSIÓN 4)

# POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL

Versión N° 04

  
Fulgencio R. Moreno Crecchi Della Loggia  
Secretario General  
Secretaría de Emergencia Nacional

  
Gladys Zunilda Borja Aveiro  
Ministra - Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

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

**Visión:** Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo: Paraguay 2030 y el Marco de Sendai



**POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 31 de julio de 2023

### INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los 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 de comunicación y toma de decisiones.

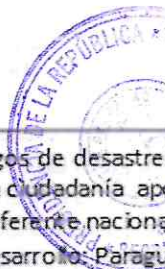
La responsabilidad de la alta conducción institucional, en el cumplimiento de esta política es con el fin de desarrollar una función administrativa del Estado, íntegra, eficaz y transparente, pues la misma será implementada en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015, en su estándar de Gestión y Desarrollo de las Personas a través de su propuesta metodológica y guiada por el Manual de Gestión de Personas (MGP), herramienta que permite conocer el grado de desarrollo de las áreas de gestión y desarrollo de personas en la instituciones, y es esencialmente un instrumento de apoyo al proceso de profesionalización de la gestión pública promovido por la Secretaría de la Función Pública.

### MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

- Constitución Nacional
- Ley N° 2615/2005 "Que Crea la Secretaría de Emergencia Nacional"
- Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública"
- Decreto N° 8127/2000 "Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/1999, de administración financiera del Estado, y el funcionamiento del Sistema integrado de administración financiera-SIAF".
- Decreto N° 962/2008 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127/2000, en su Artículo 96, Capítulo II Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay".
- Resolución N° 425/2008 CGR "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las entidades públicas del Paraguay (MECIP), como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República".
- Resolución N° 328/2013 SFP "Por la cual se aprueba el instructivo general de evaluación de desempeño e identificación del potencial para funcionarios públicos permanentes y personal contratado de los organismos y entidades del Estado".
- Resolución N° 704/2015 SEN "Por la cual se aprueban las políticas de desarrollo del talento humano para la Secretaría de Emergencia Nacional".



Raymond Crechi Della Loggia  
Secretario General  
Secretaría de Emergencia Nacional



Gladys Zunilda Borja Aveiro  
Ministra - Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

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

**Visión:** Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo Paraguay 2030 y el Marco de Sendai



RESOLUCIÓN SEN N° 1186/2023

**POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 31 de julio de 2023

- Resolución N° 1284/2019 "Por la cual se aprueba el Plan Estratégico Institucional".
- Resolución N° 133/2021 "Por la cual se autoriza la actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI), periodo 2019 – 2023, aprobado mediante la Resolución SEN N° 1248/2019, de la Secretaría de Emergencia Nacional (SEN), dependiente de la Presidencia de la República".

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer estrategias y procedimientos estándares, que promuevan la gestión y desarrollo de las personas de manera justa, equitativa, con igualdad de género y no discriminación, que fortalezcan las capacidades y habilidades a través de buenas prácticas, logrando una mejora en las condiciones de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales; regidos por los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia.


**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Impulsar la instalación de la carrera del servicio civil a través del desarrollo integral de las personas.
- Estimular el desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- Adoptar el Índice de Gestión de Personas (IGP). En el manejo y en el marco de las normativas vigentes en la materia como modelo de gestión que abarca todos los procesos y ámbitos comprendidos en una visión integral de gestión y desarrollo de las personas.
- Implementar la política de gestión y desarrollo de las personas en forma normativa desde la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, y en forma operativa desde las distintas dependencias de la institución.
- Incorporar personas con discapacidad (PcDs) en cumplimiento del artículo 1º de la Ley N° 2479/04 "Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas" y los artículos 15 y 96 de la Ley N° 1626/00 "De la Función Pública".
- Incorporar los valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia en todos los procesos y políticas de la Institución.

**I. POLÍTICA GENERAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

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.

  
Abon Raymond Wechi Deila Loggia  
Secretario General  
Secretaría de Emergencia Nacional

  
Gladys Zumbida Borja Aveiro  
Ministra - Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

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

**Visión:** Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo: Paraguay 2030 y el Marco de Sendai



**POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN N° 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 31 de julio de 2023

## II. POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

### 1- PLANEACIÓN

Garantizar la eficiencia y eficacia de la dotación del personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales, a través de un plan operativo anual de dotación de las personas vinculado a la gestión del desarrollo de las personas y alineado al Plan Estratégico Institucional, que identifique las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano, a corto, mediano y largo plazo, 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- SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN

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 comprometidas con base a un plan de cargos y carreras y los perfiles de cargos que establezcan calificaciones mínimas para el reclutamiento de las personas. Este proceso de incorporación y promoción a través del desarrollo profesional de los recursos humanos permanentes, contratados y auxiliares de servicios se realizará mediante concursos transparentes, bajo las modalidades del Concurso Público de Oposición y/o Concursos de Méritos y Aptitudes conforme lo establece la Ley 1626/2000 "De la Función Pública", basados en los principios de igualdad, mérito, legalidad, etc.

Diseño de cargos y funciones: Sistema de clasificación y jerarquización de puestos bajo criterios racionales y técnicos que estén incorporados a un plan de cargos, carrera y salarios.

### 3- INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Orientar 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 innovaciones 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

### 4- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Incentivar la capacitación y formación continua e integral del talento humano, desarrollando competencias laborales, actitudes y habilidades que contribuyan de manera más efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales.



Abog. Raymond Trechi Della Loggia  
Secretario General  
Secretaría de Emergencia Nacional



Gladys Zunilda Borja Aveiro  
Ministra - Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

Misión: Gestionar y reducir los riesgos de desastres en el país, a través de políticas públicas con participación de actores y sectores, en beneficio de la ciudadanía, apoyados en conocimiento y tecnología.

Visión: Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo: Paraguay 2030 y el Marco de Sendai



RESOLUCIÓN SEN Nº 1186/2023

**POR LA CUAL SE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN SEN Nº 1076/2020, DE LA SECRETARÍA DE EMERGENCIA NACIONAL (SEN), DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 31 de julio de 2023

**5- COMPENSACIÓN**

Garantizar retribuciones monetarias de manera justa y equitativa, con enfoque de género y no discriminatorias, en concepto de contraprestación a la contribución de los/as servidores/as públicos/as, que ostente igualdad de responsabilidades y funciones similares, tomando en cuenta la experiencia laboral, las obligaciones, las responsabilidades, las competencias.

**6- BIENESTAR SOCIAL**

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 plan de salud, seguro médico con actividades deportivas, recreativas y culturales.

**7- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Evaluar de manera periódica el desempeño de las personas de la institución, la productividad, actitudes y cualidades de manera justa equitativa y transparente para lograr y promover el desarrollo personal y laboral, así como el reconocimiento que valore las capacidades, experiencias, logros y compromiso para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y misionales.

**8- CLIMA ORGANIZACIONAL**

La Secretaría de Emergencia Nacional 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.

**9- DESVINCULACIÓN**

Contemplar mecanismos para la desvinculación del personal a través de procesos establecidos para renuncias, destitución, plan de retiro, retiro voluntario, muerte o jubilación. La reglamentación debe contemplar los mecanismos para cada caso, determinando las orientaciones necesarias para evitar procesos innecesariamente lentos para la institución.



M. Sc. Raymond Crechi Della Longia  
Secretario General  
Secretaría de Emergencia Nacional



Gladys Zúñilda Borja Aveiro  
Ministra - Secretaria Ejecutiva  
Secretaría de Emergencia Nacional

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

**Visión:** Ser ente rector en el país y referente nacional e internacional de la gestión y reducción de riesgo de desastres en el Marco del Plan de Desarrollo: Paraguay 2030 y el Marco de Sendai