

RESOLUCIÓN N° 584 /2.021.-

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA - IPTA”.

Asunción, 29 de Diciembre de 2.021.-

VISTO:

El Memorando MECIP N° 90/2021, presentado por la Coordinación del MECIP, a través del cual, a efectos de consolidar el sistema de control interno de la Institución, solicita la aprobación de la Versión 4 de Políticas de Talento Humano del INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA - IPTA, en el marco de Implementación de las Normas de Requisitos Mínimos para Sistema de Control Interno MECIP 2015, y;

CONSIDERANDO: *Que*, la Resolución CGR N° 425/08, 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 los Sistemas de Control Interno de entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.

Que, la Resolución CGR N° 377, de fecha 13 de mayo de 2016, adopta como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las instituciones, la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay- MECIP 2015.

Que, la Dirección de Asesoría Jurídica, se expidió en los términos de su Memorando N° 205/21, de fecha 21/12/2.021.

POR TANTO: En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;

**EL PRESIDENTE
DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA
RESUELVE:**

Artículo 1°.- APROBAR, las Políticas de Talento Humano – Versión 4, del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

Artículo 2°.- DEROGAR, la Resolución IPTA N°510/2020 “Por la cual se aprueba la Versión 3 “Por la cual se aprueba las Políticas de Talento Humano, conforme a las Normas de Requisitos Mínimos MECIP 2015 del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria IPTA - Versión 2.

Artículo 3°.- DEJAR SIN EFECTO, la Resolución IPTA N° 783/2019.

Artículo 4°.- RECOMENDAR, la revisión periódica de lo aprobado en el Artículo 1° de la presente Resolución, para asegurar su conveniencia y adecuación continua.

Artículo 5°.- COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplida archivar.





POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL IPTA - VERSIÓN 4

INTRODUCCIÓN

En el marco de las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015, el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), establece su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los Servidores Públicos 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 de desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de Servidores Públicos, entre otros.

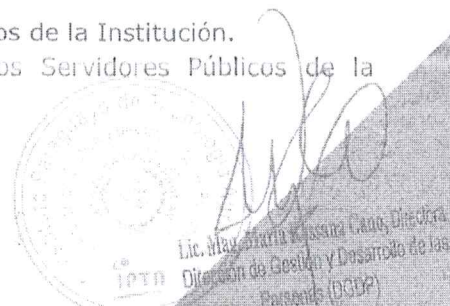
Nuestras políticas están en concordancia con las definiciones estratégicas generales señaladas por la Institución, reconociendo a los Servidores Públicos como gestores principales del éxito de la misma, teniendo en cuenta que sus conocimientos son competencias y habilidades indispensables para desarrollar los procesos de manera eficaz y eficiente.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de estas políticas es la de promover el desarrollo de una gestión moderna que oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos de la institución, adecuándose a las disposiciones vigentes, con una administración que promueva el desarrollo de las personas y de la Institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Planificar la Gestión de los Recursos Humanos.
- ✓ Determinar las políticas y procedimientos de selección conforme a los lineamientos de la Institución y las leyes vigentes.
- ✓ Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los Servidores Públicos con los objetivos de la Institución.
- ✓ Reorientar a los Servidores Públicos, crear empoderamiento en virtud a los cambios generados por los cambios generados por reformas en la Institución.
- ✓ Desarrollar habilidades y competencias necesarias para los Servidores Públicos, promoviendo el crecimiento personal en concordancia con los planes estratégicos de la Institución.
- ✓ Elaborar un Plan de Bienestar Laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas.
- ✓ Mejorar las condiciones de trabajo según las legislaciones vigentes y desarrollo de acciones sistemáticas de prevención de riesgos.
- ✓ Garantizar la compensación justa, equitativa, conforme a las leyes y reglamentos.
- ✓ Evaluar el desempeño de los Servidores Públicos de la Institución.
- ✓ Desarrollar sistemas de desvinculación de los Servidores Públicos de la Institución.



Las Políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deben considerar y asegurar que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes principios y valores:

- a. IGUALDAD, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno;
- b. IMPARCIALIDAD, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal;
- c. ECONOMÍA, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;
- d. EFICIENCIA Y EFICACIA, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo;
- e. INTEGRIDAD, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud;
- f. TRANSPARENCIA, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

Misión de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

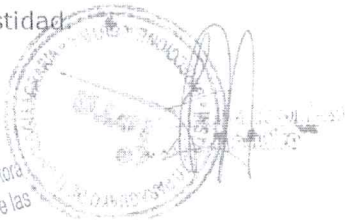
Desarrollar una gestión integral de los recursos humanos, innovadora, que integre a las personas, comprometida con la calidad de vida de los Servidores Públicos del IPTA, que les permita integrar, desarrollar y conservar sus talentos humanos, para juntos cumplir los objetivos de la institución.

Visión de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

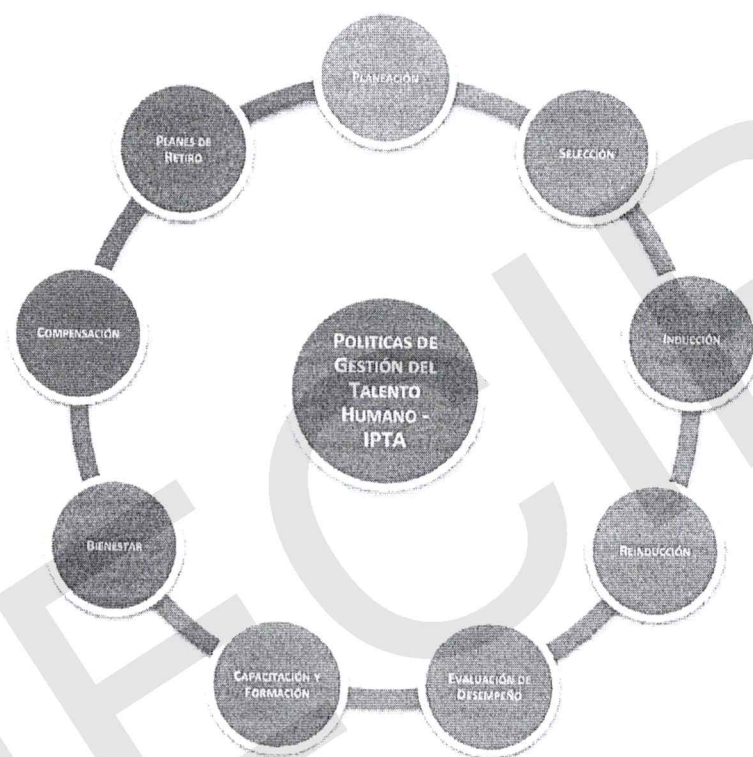
Ser una Dirección estratégica que promueva el desarrollo integral de los Servidores Públicos, por medio de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia para la Institución.

Valores:

- ✓ Sentido de pertenencia.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Proactividad.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Puntualidad.
- ✓ Honestidad.



Las Políticas de Gestión del Talento Humano, fueron revisadas y actualizadas, a través de la participación de los servidores públicos en el desarrollo de actividades y talleres en forma participativa.



PLANEACIÓN

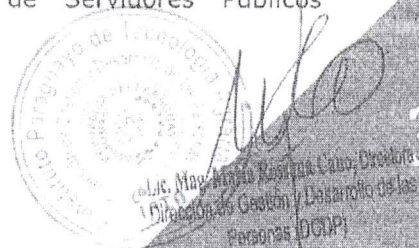
Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dirección General de Administración y Finanzas.

La Institución redactará un Plan de necesidades de Talentos Humanos de acuerdo con la Misión Institucional, el Plan Estratégico, el Modelo de Operación por Procesos, la naturaleza de los cargos y sus dependencias, y la disponibilidad de recursos financieros, para alcanzar los Objetivos Institucionales.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dpto. de Admisión y Evaluación del Personal.

El IPTA promoverá el ingreso de personal realizando concursos de Méritos y Aptitudes, con el fin de contar con un equipo de Servidores Públicos comprometidos, aptos, idóneos y competentes.



INDUCCIÓN DEL PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dpto. de Capacitación del Personal
Dpto. de Bienestar del Personal

De manera a dotar de conocimientos al recién incorporado, en lo referente a la Estructura Organizacional, a la Misión Institucional y a las funciones de cada puesto de trabajo.

El IPTA desarrollará un subproceso eficaz de inducción:

- ✓ Capacitará a los Servidores Públicos que ingresan acerca del funcionamiento de la institución, su historia, la misión, visión, objetivos generales y específicos, la estructura organizacional, la norma que lo regula.
- ✓ Hacer conocer a los nuevos Servidores Públicos el Reglamento Interno, políticas de remuneración, horarios, permisos, vacaciones, jubilación, beneficios etc.
- ✓ Instruir sobre el Código de Ética, Sistema de Control Interno-MECIP.
- ✓ Socializar los mecanismos de denuncias así como los de participación ciudadana y Acceso a la información pública, en el marco de la Ley de Libre Acceso Ciudadano a la Información Pública y Transparencia Gubernamental.
- ✓ Sensibilización sobre la Rendición de Cuentas del Ciudadano implementado por las normativas vigentes.

REINDUCCIÓN DEL PERSONAL

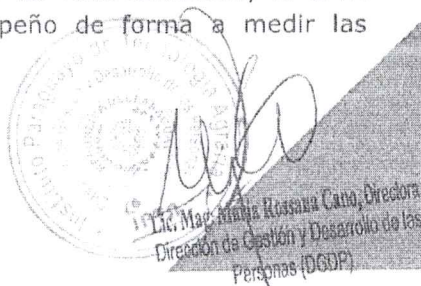
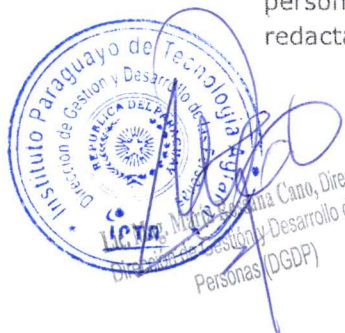
Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
Dpto. de Capacitación del Personal
Dpto. de Bienestar del Personal

La Institución aplicará un proceso de reinducción oportuno, con el objeto de dotar de conocimientos a los Servidores Públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, cargo, entidad o en la estructura general del Estado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dpto. de Admisión y Evaluación del Personal.

Con el objeto de cumplir los objetivos institucionales promoviendo el desarrollo del personal y profesional de los Servidores Públicos y su reconocimiento, el IPTA redactará un subproceso de evaluación del desempeño de forma a medir las



capacidades y experiencias, los logros y el nivel de compromiso de los Servidores Públicos con la Institución.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dpto. de Capacitación del Personal.

El IPTA desarrollará un subproceso formación y capacitación constante de acuerdo a un Plan Anual de Capacitación, para promover la excelencia de los servicios mediante el desarrollo de las competencias de los Servidores Públicos de la Institución.

Estos procesos incluyen:

1. Diagnóstico de necesidades, a efectos de evaluar los requerimientos de capacitación de la institución. Los medios que van a ser utilizados para la recolección de los datos son los siguientes:
 - a. Evaluación de desempeño.
 - b. Pedidos recibidos.
 - c. Formularios de Necesidades.
2. Implementar herramientas digitales en los procesos de capacitación, de manera a llegar a más Servidores Públicos y fomentar el permanente desarrollo de los mismos.

BIENESTAR DEL PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dpto. de Bienestar del Personal

Con el objeto de velar por el bienestar de los Servidores Públicos y sus familias, la Institución formulará planeamientos anuales en consonancia con las necesidades de los Servidores Públicos, promoviendo la integración con la organización de actividades deportivas, culturales, recreativas y de salud ocupacional.

Buscará mejorar permanentemente la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos, con planes de salud, bienestar y seguridad social; desarrollando acciones que promuevan ambientes de trabajo armónico, saludable e ideales para obtener los mejores resultados teniendo un impacto significativo en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la institución.

Velará por el cumplimiento de los Planes de inclusión (tanto de PCDs como de indígenas) y de las Políticas de igualdad de género.



Lic. Rosana Cano, Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de las
Personas (DGDP)



Lic. Mag. María Mercedes Cami, Cuencera
Dirección de Gestión y Desarrollo de las
Personas (DGDP)

COMPENSACIÓN

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dpto. de Administración del Personal.
Dpto. de Monitoreo y Supervisión del Personal

El IPTA desarrollará un subproceso de compensación dirigido a alcanzar los objetivos institucionales, de manera a lograr una remuneración justa para cada funcionario, de acuerdo a las capacidades, funciones, experiencia y compromiso con la Institución.

De igual manera, se desarrollará un plan de incentivos que motivan, atraen y retienen a las personas y establece un vínculo entre los costos laborales y la productividad. De esta manera se pueden obtener los resultados que el IPTA necesita para mantener la calidad del trabajo

PLANES DE RETIRO

Responsables de la Ejecución: Máxima Autoridad.
Dirección General de Administración y Finanzas.
Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
Dpto. de Administración del Personal

Con el fin de agilizar los trámites de los Servidores Públicos permanentes de tal forma a acceder al goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario, el IPTA brindará asistencia, dirección y asesoría a los Servidores Públicos, en la intermediación ante otras organizaciones.

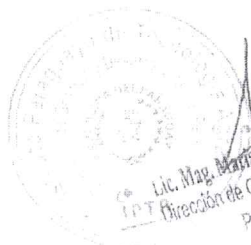
CONSIDERACIÓN FINAL

Las Políticas de Gestión del Talento Humano serán revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas.

Noviembre 2021.-



[Handwritten signature]
Lic. María Cristina Cano, Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de las
Personas (DGBP)



[Handwritten signature]
Lic. Mag. María Rossana Cano, Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de las
Personas (DGBP)