

**RESOLUCIÓN N° 50 /2.024.-**

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 5 DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA - IPTA.**

Asunción, 25 de enero de 2.024.-

**VISTO:**

El Memorando MECIP N° 02/2024, de fecha 05/01/2.023, 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 5 DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**, en el marco de Implementación de las Normas de Requisitos Mínimos para Sistema de Control Interno MECIP 2015 (2-800-2024), y;

**CONSIDERANDO:**

*Que*, la Resolución CGR N° 425/08, 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 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° 06/24, de fecha 25/01/2.024, donde expresa: *puesto a estudio y consideración se ajusta a las normas y procedimientos vigentes que rigen la materia, por lo manifestado no se encuentran objeciones legales para proseguir con los trámites, salvo mejor parecer de la presidencia.*

*Que*, la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, por Providencia MEI del 25/01/2024, remite el expediente a la dirección de Secretaría General para la emisión de la Resolución de aprobación correspondiente.

**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**, la Versión 5 de las Políticas de Gestión de Talento Humano, del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), ajustado a las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015, el cual se anexa en 07 (siete) fojas útiles que forman parte integrante de la presente Resolución.
- Artículo 2°.-** **RECOMENDAR**, la revisión periódica de lo aprobado en el Artículo 1° de la presente Resolución, para asegurar su conveniencia y adecuación continua.
- Artículo 3°.-** **COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplida archivar.

Ing. Agr. **EDGAR A. ESTECHE A.**  
Presidente

# POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL IPTA - VERSIÓN 5

## 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 la planeación, 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 ESPECIFICOS

- ✓ 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.

*Edgar A. Esteve*



LIC. SONIA...  
Secretaría General



*Edgar A. Esteve*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTEC  
Presidente



*Rosanna Cano*  
Lic. Mag. Rosanna Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



*Sasha Planás*  
Ing. E.H. Sasha Planás

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:

- 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;
- IMPARCIALIDAD, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal;
- ECONOMÍA, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;
- 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;
- INTEGRIDAD, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud;
- 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.



ING. AGR. EDGAR A. ESTEACHE A.  
Presidente



Lic. Mag. María Kossiana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



Ing. E.H. Sasha Planás

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.

Ing. María Mercedes Sosa Ciano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

Ing. E.H. Sasha Planás

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.

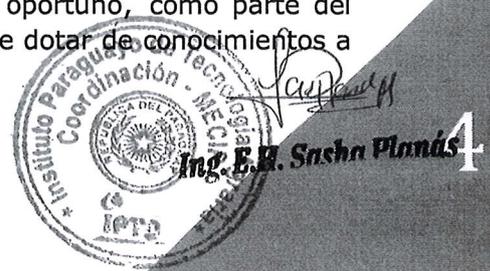
El IPTA desarrollará un subproceso eficaz de capacitación del personal, donde se incluye el procedimiento de Inducción del Personal:

- ✓ Capacitar 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, horarios, permisos, vacaciones, capacitaciones, políticas de remuneración, concursos, beneficios, jubilación etc.
- ✓ Socializar sobre Políticas de Género en las instituciones de Ciencias y Tecnología Agraria (C&TA). La planificación estratégica e Innovación con perspectiva de género y generacional desde el diseño de proyectos.
- ✓ Instruir sobre la Norma de Requisitos Mínimos MECIP-2015 con sus respectivos componentes.
- ✓ 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.
- ✓ Sensibilizar 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 el procedimiento de reinducción oportuno, como parte del subproceso de capacitación del personal, con el objeto de dotar de conocimientos a



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE  
Presidente

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 a través del subproceso de Admisión y Evaluación, tiene elaborado el procedimiento 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 subprocesos de formación y de 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.

En dicho subproceso se incluyen:

1. Diagnóstico de necesidades, a efectos de evaluar los requerimientos de capacitación de la institución, a través de los medios para 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.

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

## 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, considerando la productividad, calidad, eficiencia y eficacia de los servidores públicos.

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  
Dpto. de Bienestar 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.

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

Ing. E.H. Sasha Planís

## CONSIDERACIÓN FINAL

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

  
Lic. Mag. Alvarina Kassana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

Diciembre 2023.-

  
Ing. E.H. Sasha Planás

  
Lic. SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora

  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

COPIA