

**RESOLUCIÓN N° 212 /2.023.-**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2.023 DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).**

Asunción, 17 de Junio de 2.023.-

**VISTO:**

El Memorando DCP N° 12/2023, de fecha 16/05/2.023, presentado por el Departamento de Capacitación del Personal, dependencia de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP), por el cual se eleva a consideración de esa Dirección el Borrador del Plan Anual de Capacitación Periodo 2.023, para su posterior aprobación, (Expte. MEI 10-650-2023), y;

**CONSIDERANDO:** *Que*, por Providencia DGDP N° 409/2023, de fecha 02 de junio del año en curso, la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP) remite el expediente de referencia a la Dirección de Asesoría Jurídica, solicitando el parecer jurídico correspondiente, a fin de proseguir con los trámites de rigor.

*Que*, el Departamento de Asuntos Administrativos de la Dirección de Asesoría Jurídica, por Memorandum D.A.A. N° 37/2023, de fecha 07 de junio del año en curso, concluye que, del análisis realizado a los documentos remitidos por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, se puede señalar que el "**PLAN ANUAL DE CAPACITACION - EJERCICIO FISCAL 2023, DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**", se ajusta a las normas vigentes que regulan el ámbito de su competencia, por lo cual considera que el documento puesto a estudio y consideración, se ajusta a Derecho y en consecuencia recomienda proseguir con los trámites administrativos requeridos para el acto protocolar pertinente.

**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 (IPTA)  
RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR**, el Plan Anual de Capacitación para el Ejercicio Fiscal 2023, del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), de conformidad al Anexo de siete (07) páginas en adversos y reversos, que forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°.- COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplido y archivar.



Ing. Agr. César Espínel  
Director Secretaría General



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



INSTITUTO  
PARAGUAYO DE  
TECNOLOGIA  
AGRARIA

GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA - IPTA

# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - 2023

DIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS - DGDP

Lic. Sonia Alvarenga, Jefa Dpto. de Capacitación  
Junio/2023

Ing. Agr. César Espínola  
Director Secretaría General

El Plan de Capacitación del Personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, se basa en las necesidades reales de la Institución y se enfoca en crear valores positivos y a establecer una cultura de productividad en los servidores públicos del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA.

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

**Contenido**

PRESENTACIÓN..... 3

I. MISIÓN ..... 4

II. JUSTIFICACIÓN..... 4

III. ALCANCE..... 4

IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ..... 4

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION ..... 5

    5.1 Objetivos Generales ..... 5

    5.2 Objetivos Específicos..... 5

VI. METAS..... 5

VII. ESTRATEGIAS ..... 5

VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION ..... 6

    8.1. Tipos de Capacitación ..... 6

    8.2. Modalidades de Capacitación..... 6

IX. ACCIONES A DESARROLLAR..... 7

    9.1. Temas De Capacitación..... 8

        9.1.1. Inducción y Reinducción..... 8

        9.1.2. Imagen Institucional..... 9

        9.1.3. Área Específica ..... 9

        9.1.4. Área Operativa ..... 9

        9.1.5. Apoyo Al Dpto. De Bienestar Del Personal..... 10

X. RECURSOS ..... 10

    10.1.HUMANOS..... 10

    10.2.MATERIALES: ..... 10

XI. FINANCIAMIENTO ..... 10

XII. PRESUPUESTO..... 11

XIII. CRONOGRAMA..... 11

XIV. OTRAS CAPACITACIONES ..... 13

XV. CONGRESOS Y SEMINARIOS ..... 13

Ing. Agr. César Espínola  
Directora Secretaria General



Lic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente



Paraguay  
**PARAGUAYO DE  
TECNOLOGIA  
AGRARIA**

**GOBIERNO  
NACIONAL**

*Paraguay  
de la gente*

**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal**

**PLAN DE CAPACITACION ANUAL - 2023**

**PRESENTACIÓN**

El Plan de Capacitación del Personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores públicos del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA, para el periodo 2023.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor público a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Institución. Y, por otro un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implementación de acciones específicas para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del mismo.

El Plan de Capacitación incluye a los servidores públicos de la Sede Central, de la Oficina de Gestión y los Centros de Investigación y Campos Experimentales que integran la Institución, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos compilados de la sugerencia de los propios servidores, identificados en los formularios de evaluación del personal y otros solicitados por los superiores inmediatos mediante Formularios de detección de necesidades de capacitación.-

Con la capacitación programada para el presente periodo fiscal 2023, estaremos contribuyendo en la ejecución del PEI, en su objetivo estratégico. “Desarrollar Talento Humano y la Gestión del Conocimiento”, a fin de mejorar la competencia de los servidores públicos, para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.



*Lic. Sonia Alvarenga Rodas*  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



*ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.*  
Presidente

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

**PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

**I. MISIÓN**

Promover la Formación y Capacitación, como elemento clave para asegurar el buen desempeño de los Servidores públicos del IPTA, en el cumplimiento de sus funciones.

**II. JUSTIFICACIÓN**

El recurso humano siempre es considerado como el capital más valioso en cualquier empresa u organización, tornándose más relevante para una institución de investigación como el IPTA, que desarrolla actividades y tareas muy especializadas, para los cuales necesita acompañamiento y apoyo permanente, a través de programas de capacitación y actualización, dirigido a nivel gerencial, programático y operativo, con el objeto de identificación de no conformidades y la aplicación de mejoras continuas en los procesos, elevando la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la institución.

En tal sentido, se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio.

**III. ALCANCE**

El presente plan de capacitación es de aplicación para los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos del IPTA, sean éstos, permanentes, contratados o comisionados.

**IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

Mejorar el desempeño institucional del IPTA en el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, con mira a contribuir al desarrollo de una agricultura sostenible y competitiva para el mercado local y exterior, utilizando la capacitación de sus recursos humanos, como instrumento válido para el desarrollo institucional, considerando necesidades del contexto interno y externo para su adecuación permanente.

Lic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal

Ing. Agr. Rosanna Cano, Directora  
de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGGDP)

ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente



MINISTERIO  
PARAGUAYO DE  
TECNOLOGÍA  
AGRARIA

GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

5.1 Objetivos Generales

- ✓ Desarrollar capacidades del personal para tomar compromiso y responsabilidades, para la planificación, ejecución y evaluación de actividades y resultados.
- ✓ Desarrollar capacidad de trabajo en equipo, mejorando habilidades de comunicación, coordinación y articulación entre integrantes del trabajo.
- ✓ Desarrollar la creatividad y la capacidad de innovación del personal, con la aplicación de nuevos conocimientos, procedimientos y tecnologías.

5.2 Objetivos Específicos

- ✓ Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Institución, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- ✓ Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- ✓ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- ✓ Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- ✓ Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Institución.
- ✓ Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

VI. METAS

Capacitar a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos del IPTA, sean éstos, permanentes, contratados o comisionados.

VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- ✓ Identificación de necesidades e intereses de capacitación a través de encuestas, entrevistas y sondeos, en las diferentes dependencias de la institución.
- ✓ Priorización de requerimientos de capacitación conforme a las orientaciones de la política institucional y disponibilidad de recursos presupuestarios.
- ✓ Definición de perfiles de capacitadores, considerando el contenido temático y la metodología de capacitación.
- ✓ Previsión de logística, presupuesto y calendario de capacitación.



Ing. Agr. César Espinosa  
Director Secretaría General



Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



Ing. María Rosaura Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECZE A.  
Presidente

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

8.1. Tipos de Capacitación

**8.1.1. Capacitación Inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

**8.1.2. Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

**8.1.3. Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la Institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

**8.1.4. Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la Institución, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los servidores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la Institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

8.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Lic. Sonia Alvarenga Roda  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal

ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente



REPUBLICA DEL PARAGUAY  
INSTITUTO  
PARAGUAYO DE  
TECNOLOGÍA  
AGRARIA

GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente

## Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas Departamento de Capacitación del Personal

- 8.2.1. Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- 8.2.2. Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
- 8.2.3. Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- 8.2.4. Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- 8.2.5. Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.
- 8.3. Niveles de Capacitación:**
- Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:
- 8.3.1. Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
- 8.3.2. Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- 8.3.3. Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

### IX. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

Sonia Alvarenga Rodas  
Dpto. de Capacitación del Personal

Maria Rossana Cano, Directora  
de Gestión y Desarrollo  
de las Personas (DGDP)

ING. AGR. EDGAR A. ESTÉCHE A.  
Presidente

## Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas Departamento de Capacitación del Personal

### 9.1. Temas De Capacitación

Los mismos son resultado del Diagnóstico de necesidades de Capacitación implementado en las distintas Dependencias de la Institución y las arrojadas en la evaluación de desempeño aplicada al personal.

#### 9.1.1. Inducción y Reinducción

- ✓ Área Planificación
  - Ley del IPTA
  - Misión – Visión
  - Planeamiento Estratégico Institucional – PEI
  - Plan Operativo Anual - POA
  - Organigrama
  - Sistema Informático Integrado de Planificación, Administración y Finanzas - SIIPAF
- ✓ Políticas de Talento Humano
  - Reglamento interno
  - Plan Anual de Capacitación y Becas Académicas de Postgrado
  - Bienestar del Personal. Beneficios. Subsidios. Jubilación
  - Remuneraciones y compensaciones
  - Concursos Públicos y Evaluación de Desempeño
- ✓ Transparencia y Acceso a la Información
  - Anticorrupción
  - Acceso a la Información
  - Participación ciudadana
- ✓ Políticas de Género
  - Género y Juventud Rural en las instituciones de Ciencias y Tecnología Agraria (C&TA)
  - La planificación estratégica en clave de género.
  - Innovación con perspectiva de género y generacional desde el diseño de proyectos.
- ✓ MECIP
  - Normas de Requisitos Mínimos MECIP 2015
  - Políticas de Control Interno
  - Rendición de cuentas
  - Código de Ética
  - Código de Buen Gobierno

Ing. Agr. César Espinola  
Director Secretaría General

Lic. Sonia Alvarenga Rúa  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal

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

8  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal**

**9.1.2. Imagen Institucional**

- ✓ Conversatorio de Mujeres en Ciencias. La importancia de la Mujer Paraguaya para la Investigación Agraria.
- ✓ Gestión del Cambio
- ✓ Liderazgo Estratégico Positivo
- ✓ Gestión Laboral en Equipo
- ✓ Cordialidad Laboral
- ✓ Habilidades Blandas
- ✓ Interiorizando nuestra identidad
- ✓ Imagen Profesional. Como causar una buena impresión
- ✓ Gestionando las finanzas públicas.
- ✓ Idoneidad para el cargo
- ✓ Ética Profesional.
- ✓ Convivencia intergeneracional en el trabajo.
- ✓ Oratoria y Liderazgo
- ✓ La actitud que te eleva
- ✓ Equilibrio Personal
- ✓ Etiqueta social en el ámbito laboral
- ✓ Somos lo que pensamos
- ✓ Equipos altamente motivados.
- ✓ Mobbing: un mal oculto
- ✓ Principios y Valores

**9.1.3. Área Específica**

- ✓ Metodología de la Investigación
- ✓ Elaboración, seguimiento y evaluación de proyectos de investigación
- ✓ Redacción técnica científica
- ✓ Estadística, Diseño y Análisis experimental
- ✓ Manejo de almacenamiento de semillas y granos. Pruebas de calidad
- ✓ Mejoramiento genético en arroz de riego
- ✓ Bioestadística
- ✓ Redacción técnica avanzada
- ✓ Gestión de procesos
- ✓ Taller sobre Rendición de Cuentas Resolución CGR
- ✓ Curso de sistema de localización geográfica
- ✓ Curso de Bioinformática
- ✓ Pilotaje de drones para identificar plagas en cultivos

**9.1.4. Área Operativa**

- ✓ Conducción y seguridad vial
- ✓ Instalación y mantenimiento de AA tipo Split
- ✓ Redacción Básica



Ing. Agr. César Espinosa  
Director Secretaría General



Lic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



Lic. Ing. María Mercedes Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDGP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas**  
**Departamento de Capacitación del Personal**

- ✓ Ofimática
- ✓ Manejo y mantenimiento de maquinarias e implementos agrícolas

**9.1.5. Apoyo Al Dpto. De Bienestar Del Personal**

- ✓ Educación Financiera
  - Meta financiera
  - Presupuesto
  - Ahorro
  - Crédito
  - Protección al consumidor y seguro
- ✓ Taller de Educación Emocional
- ✓ Seguridad y Salud Ocupacional
- ✓ Salud integral personal
- ✓ El equilibrio entre el trabajo y la familia
- ✓ Como comprender a las nuevas generaciones
- ✓ Pausa activa en el trabajo

**X. RECURSOS**

**10.1. HUMANOS**

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia:

**10.2. MATERIALES:**

**10.2.1. Infraestructura**

Las actividades de capacitación serán desarrolladas en modalidad mixta, virtual y/o presencial, en ambientes adecuados proporcionados por la Institución.

**10.2.2. Mobiliario, Equipo y Otros**

Está conformado por carpetas, mesas de trabajo, pizarra, equipo multimedia.

**10.2.3. Documentación Técnica-Educativa**

Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

**XI. FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiado con ingresos propios presupuestados de la Institución y el apoyo de Instituciones como, Fundación Buen Gobierno (FBG), MAG – DEAG, entre otros.

  
Lic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



  
Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



  
10  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente



INSTITUTO  
PARAGUAYO DE  
TECNOLOGIA  
AGRARIA

GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

XII. PRESUPUESTO

Periodo 2023: 50 millones de guaraníes - Sujeto a disponibilidad presupuestaria

XIII. CRONOGRAMA

DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL – DGDP													
CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES													
ITEM	CURSOS A DESARROLLAR	MESES										OBS.	
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
1	Inducción y Reinducción Institucional												IPTA
2	Conversatorio de Mujeres en Ciencias. La importancia de la Mujer Paraguaya para la Investigación Agraria	■											IPTA
3	Gestión del Cambio												Consultora
4	Liderazgo Estratégico Positivo							■					Otros
5	Gestión Laboral en Equipo												Otros
6	Cordialidad Laboral							■					Otros
7	Habilidades Blandas										■		Otros
8	Interiorizando nuestra identidad										■		Otros
9	Imagen Profesional. Como causar una buena impresión												FBG
10	Gestionando las finanzas públicas.												FBG
11	Idoneidad para el cargo												FBG
12	Ética Profesional.												FBG
13	Convivencia Intergeneracional en el trabajo.												FBG
14	Oratoria y liderazgo												Otros
15	La actitud que te eleva												FBG
16	Equilibrio Personal												FBG
17	Etiqueta social en el ámbito laboral												FBG
18	Somos lo que pensamos												FBG
19	Equipos altamente motivados.												FBG
20	Mobbing: un mal oculto												FBG
21	Principios y valores												FBG
22	Metodología de la Investigación												Otros
23	Elaboración, seguimiento y evaluación de proyectos de investigación												Otros
24	Redacción técnica científica												IPTA



Ing. Sonia Alvarenga Rodas  
Directora de Capacitación del Personal



LIC. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



LIC. Rossana Carrasco  
Directora de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGARA A. ESTECHE A.  
Presidente

**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
 Departamento de Capacitación del Personal**

DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL – DGDP													
CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES													
ITEM	CURSOS A DESARROLLAR	MESES										OBS.	
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
25	Estadística, Diseño y Análisis experimental												Otros
26	Manejo de almacenamiento de semillas y granos. Pruebas de calidad												IPTA
27	Mejoramiento genético en arroz de riego												Otros
28	Bioestadística												Otros
29	Redacción técnica avanzada												Otros
30	Gestión de procesos												Otros
31	Taller sobre Rendición de Cuentas Resolución CGR												Otros
32	Curso de sistema de localización geográfica												IPTA
33	Curso de Bioinformática												Otros
34	Pilotaje de drones para identificar plagas en cultivos												Otros
35	Conducción y seguridad vial												Otros
36	Instalación y mantenimiento de AA tipo Split												Otros
37	Redacción Básica												Otros
38	Ofimática												Otros
39	Manejo y mantenimiento de maquinarias e implementos agrícolas												Otros
40	Taller de Educación Financiera												CAH
41	Taller de Educación Emocional												IPTA
42	Seguridad y Salud Ocupacional												Otros
43	Salud integral personal												FBG
44	El equilibrio entre el trabajo y la familia												FBG
45	Como comprender a las nuevas generaciones												FBG
46	Pausa activa en el trabajo												FBG

*Ing. Agr. César Espínok*  
 Director General

- FGB Fundación Buen Gobierno
- CAH Crédito Agrícola de Habilitación
- Otros Otras Instituciones o Centros Educativos
- IPTA Funcionarios del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria

*Lic. Sonia Alvarenga Rodas*  
 Jefa Dpto. de Capacitación del Personal

*Lic. Mg. María Rossana Cano*, Directora  
 Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
 Personas (DGDP)

*ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.*  
 Presidente

**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal**

**XIV. OTRAS CAPACITACIONES**

Se encuentran también disponibles los cursos habilitados por la Fundación SARAHI, cuyas fechas de lanzamiento serán informadas por la DGDP, para lo cual el funcionario tendrá que acceder e inscribirse, así como también remitir el informe de su participación y una copia de la certificación obtenida, al Departamento de Capacitación del Personal para el registro correspondiente y archivo en su legajo personal.

Los mismos se detallan a continuación:

- **Fundación SARAHI**
  - Desarrollo personal y socio laboral
  - Operador Básico de Computadoras
  - Secretariado Ejecutivo
  - Formación de Facilitadores Laborales

**XV. CONGRESOS Y SEMINARIOS**

- ✓ Congreso Ciencias Agrarias - UNA
- ✓ Congreso de Presupuesto Público - ANPP
- ✓ XXVIII Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD



Ing. Agr. Cesar Espino  
Director Secretaría General



Mic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



Ing. Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente