



Misión: Contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario del país.

RESOLUCION MAG N° 441...

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, EN EL MARCO DE LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – NRM/MECIP: 2015”.

-1-

Asunción, 18 de ABRIL de 2023

VISTO:

La Nota MECIP Coord. N° 55/2023 de fecha 29 de marzo de 2023, de la Coordinadora MECIP – MAG; la Nota DGAF N° 393/2023 de fecha 30 de marzo de 2023, de la Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF); la Ley N° 81/1992 “*Que establece la Estructura Orgánica y Funcional del Ministerio de Agricultura y Ganadería*”; (Exp. N° 8631/2023); y,

CONSIDERANDO:

Que, por Nota MECIP Coord. N° 55/2023 de fecha 29 de marzo de 2023, la Coordinadora MECIP – MAG eleva a consideración la emisión de la Versión 4 de las Políticas de Talento Humano y menciona que la promulgación de la Resolución Ministerial, resulta necesaria para cumplir con lo establecido en el marco de las Normas y Requisitos Mínimos (NRM) para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar del Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015.

Que, la Nota DGAF N° 393/2023 de fecha 30 de marzo de 2022, la Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF), eleva a conocimiento y consideración la presentación realizada por la Coordinación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP), para proseguir con los tramites.

Que, por Decreto N° 962/08, Capítulo II – Modelo Estándar de Control Interno, “*Apruébese y Adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para la Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP), como marco de control, fiscalización y evaluación de los Sistemas de Control Interno, y que a partir de abril de 2009, la Contraloría General de la República, evaluará la adopción del MECIP por parte de las entidades sujetas a su supervisión, así como el grado de avance en el diseño y desarrollo de sus Sistemas de Control Interno*”.

Que, por Resolución N° 1122/08, el Ministerio de Agricultura y Ganadería adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP), y se disponen las medidas tendientes al inicio de su implementación al interior de esta Ministerio.

Que, por Resolución N° 1428/14, el Ministerio de Agricultura y Ganadería, declara de prioridad institucional la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP).

Que, por Resolución CGR N° 377/2016, adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay.

Visión: Ser una Institución moderna, con personas motivadas, que lidere el sector agrario del país.

Yegros N° 437 el 25 de Mayo y Cerro Corá – Tels.: (021) 452 316 / 441 036 – Asunción Paraguay

Elaborado: Patricia Forneron. Aprobado: Firmante





Misión: Contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario del país.

RESOLUCION MAG N° 441....-

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSIÓN 4 DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, EN EL MARCO DE LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – NRM/MECIP: 2015”.

-2-

Que, por Resolución N° 1927/21, el Ministerio de Agricultura y Ganadería adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones del Paraguay – MECIP: 2015.

POR TANTO:

En virtud de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley N° 81 de fecha 22 de diciembre de 1.992 “*Que establece la Estructura Orgánica y Funcional del Ministerio de Agricultura y Ganadería*”.

**EL MINISTRO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
RESUELVE:**

Artículo 1°.- APROBAR la *Versión 4 de las Políticas de Talento Humano* el cual forma parte de la presente Resolución y consta de 17.....páginas, en el Marco de las Normas y Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – NRM/MECIP. 2015.

Artículo 2°.- ABROGAR la Resolución N° 1864/2022 en todos sus términos.

Artículo 3°.- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplida, archivar.

SBH/ofg/pf


SANTIAGO BERTONI HICAR
MINISTRO

Visión: Ser una Institución moderna, con personas motivadas, que lidere el sector agrario del país.

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LILLIANA MIRANDA
Directora - DCEA

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. Estela María Arévalo
Coordinadora MECIP - MAG

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Misión: "Contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario del país".

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
PRINCIPIO: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
POLITICAS DE TALENTO HUMANO

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director

TEMA DE LA POLÍTICA (1)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (2)	ALCANCE (3)	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN (4)	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO (5)
POLÍTICA GENERAL	Vincular servidores públicos capaces, idóneos y comprometidos con los lineamientos estratégicos de la institución, por lo que el MAG promoverá el desarrollo de los conocimientos, las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, a través de un proceso de gestión del Talento Humano, basado en la justicia, la igualdad, equidad, la no discriminación, la imparcialidad y la transparencia.	La anterior política comprende a todo el proceso de gestión del Talento Humano en la entidad.	Dirección General de Administración y Finanzas.	Dirección de Gestión del Talento Humano

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Dirección de Asesoría Técnica
Ing. Agr. LUCIO VELAZQUEZ
Director

ing, Agr. LILIANA H. DCEA

08

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director

Versión 4

Isabelle Ramirez
Bvg. Guiselle Ramirez, Giménez
Jefa Interina
Dpto. Asesoría Técnica Legal
/ DGTH

Visión: "Ser una institución moderna, con personas motivadas y administrativa."

Misión: "Contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario del país".

Ing. Agr. Ernesto Sotelo

Director

RESPONSABLE DE LA EJECUCION

ALCANCE
(3)

OLÍTICA

TEMA DE LA POLÍTICA
(1)

Responde al objetivo estratégico 1 del PEI,
Acción Estratégico:

Actividad 1.2.3. Promoción exclusiva de Recursos Humanos para las áreas claves de implementación de los procesos claves identificados, con concursos transparentes y considerando perfil profesional, grado académico y nivel de desempeño. Actividad 1.2.4 Implementación de mejora salarial de los recursos humanos contratados y que conforme al perfil requerido contribuirán al fortalecimiento de los procesos claves identificados.

Actividad 1.2.7 Implementación de un sistema de control e incentivos conforme al cumplimiento de metas individuales vinculadas directamente a los Procesos claves identificados"

Actividad 1.2.8 "Diseño de propuesta de escalonamiento de la carrera de la función pública agraria".

La anterior política afecta, al Proceso de "Administración del Personal" y su Subproceso "Compensación", y al Proceso Gestión Financiera y su Subproceso de "Pagos".

Proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos, por lo que el MAG desarrollará un proceso de compensación salarial e incentivos económicos y no económicos, que tome en cuenta sus obligaciones y responsabilidades asignadas, propias de su cargo, el desempeño individual y colectivo y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.

COMPENSACIÓN

~~Mgs. Esfete~~ Maria Arévalos
Coordinadora MECIP + MAG

Mst. Cecilia Martinez de Ferreira
Coordinadora
Especializada de Desarrollo de Talento Humano

Dirección Financiera
Dirección de Gestión del Talento Humano
Departamento de Administración

**Dirección General de
Administración y
Finanzas.**

Personal (DGT)
Ally. Jato. Orlando
 Director General de Asesoría Jurídica
 Presidente de la Comisión Institucional de Ética

Karel J. Torres
Jefe Interina
Jefe Técnico -
Ing. Agr. Leticia Torres B.
Directora General de Planificación
Dpto. Apoyo Técnico
y lidera el sector agrario "el país"

DINCAPI Doctor
Dirección de Administración Financiera - DINCAPI

■ TETĀ REKUĀI
■ GOBIERNO NACI

Ing. Agr. Ernesto Sotelo

Ing. Agr. Ernesto Sotelo

PLANES DE RETIRO

Coordinadora MECIP-MAG

PLANES DE RETIRO

2500

Visión: Ser una Institución moderna, con personas motivadas que lidere el sector agrario del país.

**BIBLIOTECA NACIONAL DE
AGRICULTURA (BINA)**
Dr. Marcelo S. Bortoni

Misión: Contribuir al desarrollo agrario sostenible y competitivo del sector agrario del país

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director

Dirección de Comercialización

Versión: 4 (Cuatro)

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**FORMATO: N° 18 - FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO**

ENUNCIADO DE LA POLÍTICA
(5)

**ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA
(CÓMO)
(4)**

OBJETIVO DE LA POLÍTICA
(QUÉ)
(3)

(2)

Administrativa
Consejería-MAG

Los resultados obtenidos señalan que algunas variables presentan observaciones en la valoración final obtenida, siendo esto motivo para la revisión y actualización de las Políticas de Talento Humano.

El MAG desarrollará un proceso de inducción que guíe la incorporación al puesto y asegure el compromiso con la Misión, la Visión y los Objetivos Institucionales.

Promover la excelencia del Talento Humano por medio de un proceso de adaptación e integración del nuevo servidor público; el MIA; desarrolla un proceso de inducción que le que la incorporación al puesto y asegure el compromiso con la Misión, la Visión y los objetivos institucionales.

Ley N° 2479/2004 Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas. Ley N° 3585/2008 que modifica los artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479.

Permitir la orientación para la integración a los cambios institucionales que afectan al servidor público, fortalecer su sentido de pertenencia, compromiso e identidad, para mejorar la calidad en el servicio.

El MAG reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten a la Institución, a los cargos y cultura de la entidad.

Permitir la orientación para la integración a los cambios institucionales que afecten al servidor público, fortaleciendo el sentido de pertenencia, compromiso e identidad para mejorar la calidad en el servicio, el MAG reorientará a los servidores públicos en las reformas que afecten a la institución, a los cargos y la cultura de la entidad.

Legal

Por N° 2777/2005 Prohíbe el nepotismo en la función pública.

Disponer de servidores públicos íntegros, capaces, eficientes y competentes para el logro de la Misión Institucional.

El MAG implementará un proceso de capacitación y formación a través de planes anuales que permitan el desarrollo de las competencias, capacidades personales y profesionales, requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Disponer de servidores públicos íntegros, capaces, eficientes y competente para el logro de la Misión Institucional, el MAG implementará un proceso de capacitación y formación a través de planes anuales que permitan el desarrollo de las competencias, capacidades, personales y profesionales, requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Coordiñadora

Coordinación de Desarrollo de Talento Humano

Karen P. Recalde A.
Jefa Interna
Técnico - DGT

Órgenos N° 437 el 25 de Mayo y Cerro Corá - Tels.: (021) 452 318 / 441 036 - Asunción Paraguay

Misión: Contribuir al desarrollo agrario sostenible y competitivo del sector agrario del país

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: N° 18 - FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Decreto N° 3857/15 Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública, en los cargos permanente y temporales, mediante la realización de concursos públicos de oposición y concursos de méritos, de conformidad con los artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000 de la Función Pública.				

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director
Dirección de Comercialización

Versión: 4 (Cuatro)

Misión: Contribuir al desarrollo agrario sostenible y competitivo del sector agrario del país

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: N° 18 - FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

Versión: 4 (Cuatro)

Ing. Agr. Ernesto Sotelo
Director
Dirección de Comercialización

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Resolución SFP "Por el cual se establece el procedimiento para la presentación de pedidos de excepción al concurso de méritos para la contratación temporal de personas para ocupar cargos en organismos y entidades del estado"				
Resolución MAG N° 796 "Por la cual se aprueba la actualización del Plan Estratégico Institucional - PEI 2021-2023" del Ministerio de Agricultura y Ganadería				
Resolución MAG N° 360 "Por la cual se aprueba el Mapa de Procesos - Versión 3, ajustado al Plan de Estratégico Institucional - PEI 2021-2023, Actualizado"				
Resolución Ley 6279/2019 "Que establece la obligatoriedad de la incorporación de las personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones públicas" y su reglamentación correspondiente.				

Lic. María E. Marín Vysokolán
Directora General
DINCAP

Lic. Lucio Valenzuela
Director
Dirección de Educación Agraria

Wsc. Cecilia Martínez de Ferreira
Coordinadora
Coordinación de Desarrollo de Talento Humano

Misión: Contribuir al desarrollo agrario sostenible y competitivo del sector agrario del país

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

FORMATO: Nº 18 - FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

Versión: 4 (Cuatro)

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
--------------------------	--------------------------	---	--	---------------------------------

Elaborado por el Equipo de Alto Nivel de Desempeño de Talento Humano:

Lic. María E. María Vysochán P. Recalde A.

Directora General de Recursos Humanos - DGTH

DINCAP

Revisado por los miembros del Comité de Control Interno:

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA

Ing. Agr. Lilián Mirandé

Directora de Organización y Sistemas - DCEA