
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES

VERSIÓN 03



mecip
2015

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES

Versión 03

Material elaborado por la Dirección de Gestión de Talento Humano, conjuntamente con el Departamento MECIP de la Dirección Nacional de Migraciones, aprobado por Resolución DNM N° 788/2025 de fecha 30/09/25, en el marco de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP).

Esta publicación podrá ser reproducida siempre que se cite la fuente.

Edición: Setiembre de 2025
Asunción, Paraguay Dirección Nacional de Migraciones
República del Paraguay
Eligio Ayala N° 201 esq. Caballero, Asunción
+595 21 411 2000
migraciones@migraciones.gov.py



RESOLUCIÓN D.N.M N° 788

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN 03 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-1/2-

Asunción, 30 de septiembre de 2025

VISTO: El Memorándum del Departamento MECIP N° 35/2025 de fecha 16 setiembre de 2025, dirigido a la Dirección Nacional mediante el cual se solicita aprobación por Acto Administrativo de la Política de Gestión del Talento Humano - Versión 03 de la Dirección Nacional de Migraciones; (...), y; -----

CONSIDERANDO: *Que*, La Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado"; regula la administración financiera del Estado, que comprende el conjunto de sistemas, las normas básicas y los procedimientos administrativos a los que se ajustarán sus distintos organismos y dependencias para programar, gestionar, registrar, controlar y evaluar los ingresos y el destino de los fondos públicos. -----

Que, el Decreto N° 8127, del 30 de marzo de 2000 "Por el cual se establece las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado". -----

Que, el Decreto N° 962, del 27 de noviembre de 2008 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127/2000, Artículo 96, Capítulo II "Modelo Estándar de Control Interno". -----

Que, la Resolución CGR N° 425/08 "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". -----

Que, la Resolución CGR N° 377/2016 de fecha 13 de mayo de 2016, "Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015". -----

Que, la Resolución CGR N° 147/2019 de fecha 25 de marzo de 2019, "Por la cual se aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez, a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015. -----

Que, La Resolución AGPE N° 326/2019 de fecha 17 de octubre de 2019 "Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015. -----

Que, la Resolución DNM N° 1235 de fecha 20 de octubre de 2023" Por la cual se ratifica el compromiso del diseño e implementación del modelo estándar del Control Interno para las entidades públicas del Paraguay (MECIP) y la norma de requisitos mínimos para sistemas de Control Interno (MECIP 2015), adoptadas en la Dirección Nacional de Migraciones". -----

Que, el Acta de Compromiso de la Máxima Autoridad Institucional, firmada en fecha 11 de octubre de 2023, en la cual manifiesta y ratifica su compromiso de asumir y apoyar de manera directa y recurrente, el avance de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP en la Dirección Nacional de Migraciones. -----

Que, la propuesta de la Política de Gestión del Talento Humano - Versión 03, remitida por el Responsable de la Implementación MECIP, con las revisiones y ajustes correspondientes, fue aprobada por la Dirección de Gestión de Talento Humano, según consta en Memorándum DGTH N° 857/2025 de fecha 10 de setiembre de 2025. -----

Que, ley 6984/2022 De Migraciones en el Art. 79 son atribuciones y obligaciones del Director Nacional, en su Inc. 3) Reglamentar cuestiones específicas y complementarias a la normativa migratoria. -----

Que, el Art. 82 de la ley 6984/2022 "De Migraciones" Son funciones del Director Nacional, en su inc. 4) Aprobar reglamento interno, el manual operativo y la composición de las estructuras y unidades operativas subordinadas de la Dirección Nacional de Migraciones, así como las modificaciones que sean necesarias para su mejor funcionamiento. -----

POR TANTO, en uso de sus atribuciones legales
EL DIRECTOR NACIONAL
DE LA DIRECCION NACIONAL DE MIGRACIONES

RESUELVE:

Artículo 1° APROBAR la POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 03, de la Dirección Nacional de Migraciones, la cual se incorpora como parte de la presente Resolución. -



 **DIRECCIÓN NACIONAL DE
MIGRACIONES**
PARAGUAY
Mgtr. Letizia Zayas
Secretaria General



 **DIRECCIÓN NACIONAL DE
MIGRACIONES**
PARAGUAY
Abg. Jorge Kronawetter
Director Nacional
Dirección Nacional de Migraciones

RESOLUCIÓN D.N.M N° 788

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN 03 DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES.

-2/-

Artículo 2° ENCARGAR a la Dirección de Gestión de Talento Humano la implementación y el seguimiento efectivo de la **Política de Gestión de Talento Humano - Versión 03**, a fin de asegurar su cumplimiento en la Dirección Nacional de Migraciones. -----

Artículo 3° ENCOMENDAR a la Dirección de Gestión de Talento Humano y al Departamento MECIP la socialización y difusión interna de la **Política de Gestión del Talento Humano - Versión 03**, dirigida a todos los servidores públicos. Esta acción se realizará en coordinación con la **Dirección de Gabinete**, que será responsable de la comunicación y publicación a nivel externo de la presente Resolución. -----

Artículo 4° DISPONER a la Dirección de Gestión de Talento Humano en conjunto con el Departamento MECIP, la revisión periódica de la Política de Gestión del Talento Humano, para asegurar su conveniencia y adecuación continua. -----

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



 DIRECCIÓN NACIONAL DE
MIGRACIONES
PARAGUAY
Mgtr. Letizia Zayas
Secretaria General



 DIRECCIÓN NACIONAL DE
MIGRACIONES
PARAGUAY
Abg. Jorge Ronawetter
Director Nacional
Dirección Nacional de Migraciones



PRESENTACIÓN

La Dirección Nacional de Migraciones en el marco de su competencia promueve la Política de Talento Humano como instrumento para modernizar las prácticas dentro de la estructura organizacional, transparentar la gestión y brindar servicios eficientes, con un enfoque integral de calidad del servidor público competente y comprometido con la Misión Institucional, garantizando los procesos de incorporación, permanencia y desvinculación de los mismos.

Los fundamentos de la Política de gestión de personas son la autorregulación y el autocontrol como principios del control interno que orientan las estrategias y promueven el desarrollo de las personas asegurando mayores conocimientos, habilidades y capacidades en función de los procesos de cambio cultural y el mejoramiento continuo.

La Política de Gestión del Talento Humano desarrollada por las autoridades para alcanzar el Ambiente de Control idóneo se basa en principios y valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, integridad y transparencia.

- **Igualdad:** Garantiza que todos los ciudadanos que cumplen con los requisitos tengan las mismas oportunidades en procesos de selección, promoción y desarrollo, sin discriminación.
- **Imparcialidad:** Asegura un trato equitativo a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación de personal.
- **Economía:** Implica el uso racional y eficiente de los recursos destinados a la administración del talento humano.
- **Eficiencia y eficacia:** Se enfoca en seleccionar y retener al personal cuyas capacidades se ajustan a las necesidades del puesto, logrando los propósitos institucionales con celeridad y profesionalismo.
- **Integridad:** Promueve el ejercicio intachable de las funciones y la actuación con rectitud por parte del personal.
- **Transparencia:** Comunicación abierta de las condiciones para la selección y promoción de personas en los cargos públicos.

OBJETIVOS

- Definir la política de dotación de personal suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, desarrollando estrategias, en concordancia con los lineamientos establecidos en las leyes vigentes.
- Garantizar el proceso de incorporación a la Institución de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desarrollo adecuado de las tareas requeridas y que las mismas se integren y vinculen favorablemente a la cultura organizacional.
- Estimular el crecimiento profesional de las personas y potenciar actitudes, habilidades, competencias y conductas que promuevan su desempeño eficiente y eficaz al interior de la Institución.
- Reforzar los procesos de desarrollo integral de las personas a fin de contar con servidores públicos comprometidos con su labor y con el país.
- Promover una justa y equitativa remuneración para el personal.
- Promover un contexto Institucional digno, justo, equitativo y que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, propiciando el cumplimiento de las obligaciones mutuas.
- Reconocer y valorar el aporte del servidor público a la Institución y acompañar o encaminar al mismo en los escenarios post-laborales brindando información clara y oportuna.

POLÍTICA GENERAL

Con el objetivo de cumplir con las metas institucionales, la Dirección Nacional de Migraciones tiene implementado el Sistema Integral de Gestión del Talento Humano que garantiza la conformación de un plantel de servidores públicos íntegros, competentes, motivados y comprometidos con la ética de la Entidad que abarca los ámbitos desde la fase de planeación, ingreso, permanencia y hasta la fase del retiro, cimentados con los principios y valores de igualdad, imparcialidad, economía, eficiencia, integridad y transparencia.

PLANIFICACIÓN

Mediante el desarrollo anual del Plan de Gestión de Personas alineado al Plan Estratégico Institucional y con la Política General, se garantiza la eficiencia y eficacia del proceso de dotación de personal suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, por medio la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de gestión por procesos, la naturaleza de los cargos de la institución en sus dependencias y los recursos financieros disponibles.

Dentro de la planeación tiene establecido el proceso comunicacional que abarca todas las fases del sistema integral de Gestión de Talento Humano a fin de garantizar la transparencia en el manejo y acceso a la información.

ORGANIZACIÓN DEL EMPLEO

El diseño adecuado de los puestos y perfiles constituye una prioridad para la correcta gestión de los procesos de incorporación de las personas dentro de la DNM, posibilitando una orientación clara con respecto a lo que el servidor público debe demostrar como comportamiento competente en el desempeño del trabajo diario que exige el puesto; por lo cual la DNM realiza la definición y actualización continua de las responsabilidades de los Puestos de Trabajo y de Perfiles de Competencias con el fin de que las obligaciones inherentes a un determinado puesto sirvan de base para el reclutamiento, entrenamiento y evaluación de la labor realizada.

EN LA FASE DE VINCULACIÓN

Selección: A los efectos de garantizar la incorporación de servidores públicos altamente competentes, la Dirección Nacional de Migraciones promueve procesos de selección mediante concursos internos y públicos, organizados, transparentes, con criterios técnicos y enfocados en el mérito, conforme a las normativas vigentes.

Inducción: Con el propósito de garantizar la integración y vinculación efectiva de nuevos servidores públicos a la institución, aplica la inducción integral, oportuna y eficaz que abarca aspectos administrativos, cultura institucional, presentación al plantel del personal en su área, misión, visión, valores, objetivos y normativas que rigen a la institución, las relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con todas las demás dependencias, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

Reinducción: Con el fin de reorientar y reforzar la integración de los servidores públicos en las innovaciones de la Entidad o a los afectados por cambios en su puesto de trabajo, en la estructura organizacional o reforma de la estructura general del Estado, la DNM cuenta con un proceso de reinducción oportuno, integral y eficaz que asegura la transferencia de conocimientos y el compromiso permanente con las políticas, planes y objetivos de la Institución.

Capacitación y Formación: La DNM incentiva el desarrollo continuo, participativo e integral de su personal, a través de la planificación, diagnóstico de necesidades y ejecución de un plan de capacitación que integra las necesidades de los servidores con los de la institución, potenciando el desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el incremento de la eficiencia organizacional. Además, posibilita el conocimiento y entendimiento relacionados con los aspectos propios del desarrollo individual de las personas que propicien el autocontrol.

Evaluación de desempeño: Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del sector público, la DNM implementa y aplica sistemáticamente un subproceso de evaluación de desempeño que considera las capacidades, experiencias, logros y compromisos de los funcionarios de todos los niveles de la institución, y permite el reconocimiento del esfuerzo y los planes de mejora continua.

Compensación: Con el propósito de garantizar la adecuada y equitativa remuneración, la Institución tiene establecido un sistema conjunto de retribuciones monetarias y no monetarias como contraprestación a la contribución de los servidores públicos en relación al mérito que estos logran, que permiten estimular el rendimiento individual y de grupo a través del desempeño exitoso y acorde a las expectativas de la institución.

Bienestar Social: La DNM garantiza procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Con este fin, cuenta con un Plan de Salud, Bienestar y Seguridad Laboral.

EN LA FASE DE RETIRO

Retiro: Con el propósito de reconocer y valorar el aporte del servidor público, la Dirección Nacional de Migraciones cuenta con el Plan de Retiro con procedimientos adecuados, dirigidos a acompañar y apoyar durante el proceso de la jubilación ordinaria, extraordinaria o retiro voluntario.



VISITÁ NUESTRO SITIO WEB:
www.migraciones.gov.py



CONTACT CENTER INSTITUCIONAL
(021) 411 - 2000



CORREO ELECTRÓNICO
migraciones@migraciones.gov.py



SEGUINOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES:
MigracionesPy