

Acta Nro 04/13

Presentación del Slogan Institucional y Políticas del Desarrollo del Talento Humano.

Siendo las 13:00 hs. del día 21 de junio del 2013 se da inicio a la Reunión del Comité de Ética, donde se presentarán los siguientes puntos:

- El slogan institucional dentro del marco del Código de Buen Gobierno aprobado, y;
- Políticas del Desarrollo del Talento Humano para la Facultad de Ingeniería de la UNA.

Una vez iniciada la reunión se da apertura a la misma, con las palabras de la Lic. Sandra Mieres, Directora de Primer Nivel del Comité de Control Interno, quien presidió la reunión.

Desarrollo del tema a tratar:

1. SLOGAN INSTITUCIONAL DENTRO DEL MARCO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO APROBADO

Se entiende por Slogan, como una frase identificativa y como expresión repetitiva de una idea o de un propósito para resumirlo y representarlo en un dicho. Cuanto más corto sea, más fácil resultará memorizarlo. Debe contribuir al mensaje y provocar una reacción favorable hacia aquello de lo que habla.

No busca otra respuesta más que la aceptación del producto y de la propuesta.

El buen Slogan es coherente con el producto, tiene vigencia en el tiempo, consigue la atención inmediatamente, utiliza un lenguaje común y es por sobre todo CREIBLE.

Con este objetivo y en busca de aquella frase que nos identifique y represente, se levantaron en nuestra web dos frases:

- Transparencia en Gestiones, Excelencia en Educación, y;
- Nuestro éxito depende de nuestras buenas prácticas.

Que fueron sometidas a votación a nivel institucional desde el martes 11 al martes 18 de junio del cte., a fin de determinar, cuál de ellas llegaba más a la comunidad FIUNA.

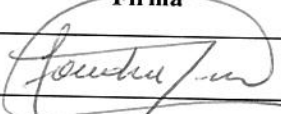
Se pudo determinar que la primera frase, obtuvo la mayor cantidad de votos con un 58.33% (cincuenta y tres con treinta y tres por ciento), por lo que, este Comité aprueba y resuelve que este será el Slogan y remitirá a la Máxima Autoridad, para su aprobación y formalización a través de una Resolución.

2. POLÍTICAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PARA LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNA


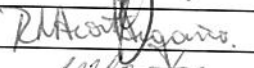
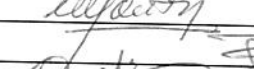
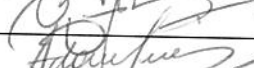
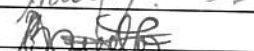


Siguiendo con el proceso de Implementación del MECIP-FIUNA, en el marco del Componente Ambiente de Control, Estándar - Desarrollo del Talento Humano, se envió en fecha 18/06/13, vía email a todos los miembros de este Comité del borrador de las Políticas del Talento Humano, a efecto, de que lo puedan leer con anticipación, dar su visto bueno o realizar las modificaciones u observaciones que consideren pertinentes. A la fecha el borrador, no ha tenido ninguna observación ni modificaciones que realizar, por lo que queda aprobado por este Comité y será remitido a la Máxima Autoridad Institucional para su aprobación e implementación.

Siendo las 15:30hs., se da por terminada la reunión donde a continuación se anexa lista de asistentes y resultados de la votación que se encuentran en la web de la FIUNA.

Acta Nro 04/13
Presentación del Slogan Institucional y Políticas del Desarrollo del Talento Humano.

Nombre	Cargo	Firma
Lic. Sandra Mieres de Zarate	Directivo Responsable Equipo MECIP	

Integrantes del Comité de Ética

Lic. Benicia Silvera	Directora de Finanzas y Administración	
Lic. Roberto Acosta	Auditor Interno	
Prof. Ing. Carlos Montero	Director Académico	
Prof. Ing. Juan Leopoldo Balsevich	Director de Extensión	
Prof. Elizardo González	Asesor Jurídico de la FIUNA	
Lic. Adriana Cáceres	Recursos Humanos	
Prof. Ing. Néstor Barreto	D.R.O.	

How can you send surveys out in an email? [Find out more!](#)

Move to ▾
Actions ▾

Your Polldaddy Contents

Earlier this month

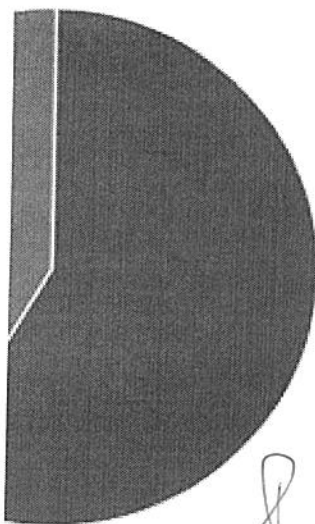
Elige el Slogan del código de la Buenas Prácticas
My Content
24 Votes

- Comments
- Individual Votes
- IP Analysis
- Location

del código de la Buenas Prácticas

Bar Chart

Export Print



- Transparencia en Gestiones, Excelencia en Educación.
- Nuestro éxito depende de nuestras buenas prácticas.

COUNT	PERCENTAGE
14	58.33%
10	41.67%

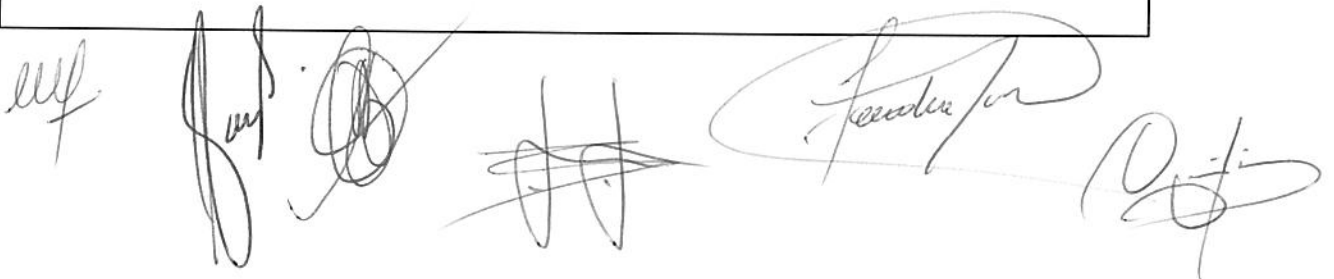
[Handwritten signatures and scribbles]


Facultad de Ingeniería
Universidad Nacional de Asunción

**POLITICAS DE
DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

MECIP - FIUNA

2013

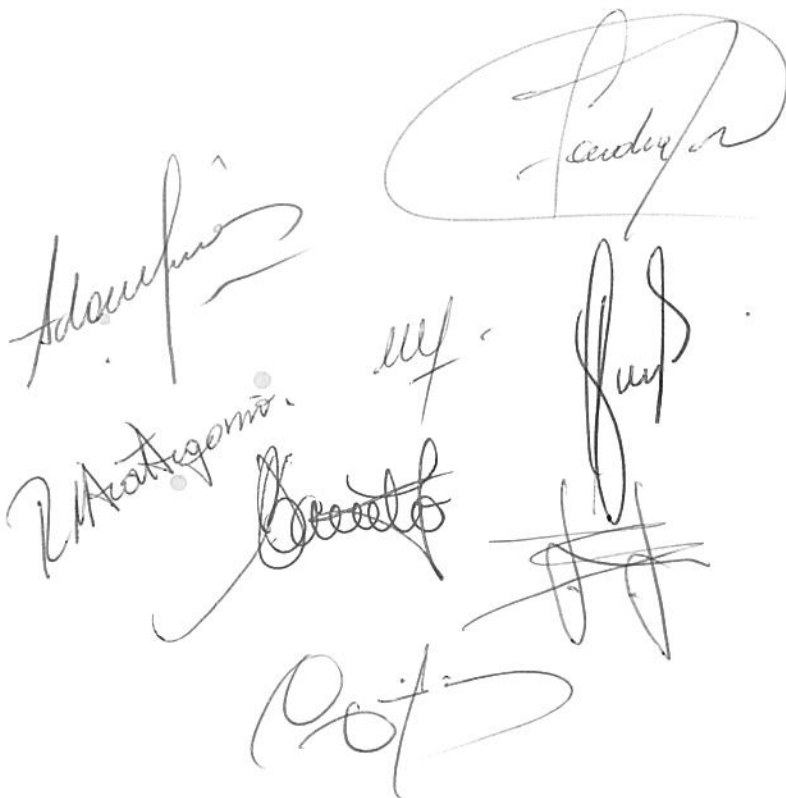


ÍNDICE

- *Introducción*
- *Política general*
- *Planeación*
- *Políticas Específicas:*
 - I. Vinculación del Personal***
 - 1. *Selección*
 - 2. *Inducción*

 - II. Desarrollo y Promoción del Personal***
 - 1. *Reinducción*
 - 2. *Evaluación del Desempeño*
 - 3. *Capacitación y Formación*
 - 4. *Bienestar del Personal*
 - 5. *Compensación*

 - III. Desvinculación / Retiro***
 - Planes de Retiro*



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, several smaller ones below, and some initials on the right side.

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.

Se proponen como políticas de Talento Humano, un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción (FIUNA) y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral.

Las pautas y criterios han sido elaborados por el Comité de Ética del Mecip, en base a las experiencias adquiridas y la necesidad de dar cobertura a situaciones no previstas por el marco normativo vigente.


Para tal efecto, se ha utilizado el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP) como instrumento orientador de las Políticas de Talento Humano, además de los Códigos de Buen Gobierno y de Ética de la FIUNA.

- **Política General**

Impulsar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, mediante prácticas de gestión humana que incorporen los derechos y deberes constitucionales, garantizando la justicia, la equidad, la imparcialidad y la transparencia en el proceso del Desarrollo del talento humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.

- **Planeación**

Con el fin de garantizar la efectividad y eficiencia del proceso del Desarrollo del Talento Humano, la FIUNA realizará la planeación 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 operación por procesos, la naturaleza de los cargos de la entidad y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.


R. A. Aragón

- **Políticas Específicas**

I. Vinculación del Personal

1. Selección

Con el fin de contar con el personal idóneo, competente y comprometido, la FIUNA fomentará el ingreso de personas aplicando concursos transparentes de Méritos y Aptitudes.

2. Inducción

Con el fin de orientar la integración del recién incorporado a la Cultura Organizacional, a la misión Institucional, a los planes de cada dependencia y a las funciones del puesto de trabajo, la FIUNA desarrollará un proceso integral, oportuno y eficaz de inducción.

II. Desarrollo y Promoción del Personal

La FIUNA reconoce la importancia del desarrollo constante de su personal para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales.


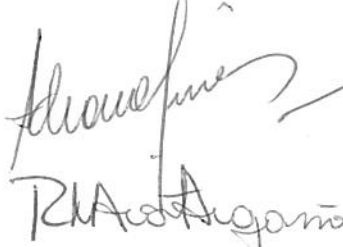
En tal sentido propiciará la carrera profesional del personal, desarrollando mecanismos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional.

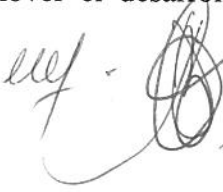
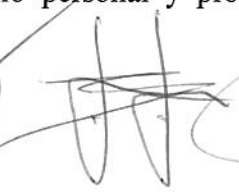
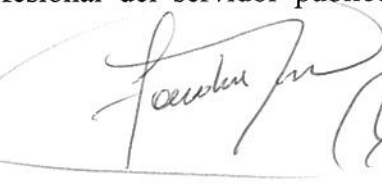
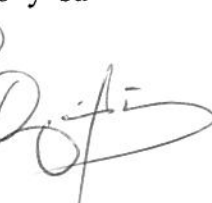
1. Reinducción

La FIUNA reorientará la integración de los servidores públicos afectados por cambios en su puesto de trabajo, en el cargo, en la entidad o en la estructura general del Estado, a través de un proceso de reinducción oportuno, integral y cualificado.

2. Evaluación del Desempeño

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su



R. A. Aragón

reconocimiento, la FIUNA realizará un proceso de evaluación del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la Institución.

3. Capacitación y Formación

La FIUNA incentivaré la formación continua e integral de los servidores públicos desarrollando sus competencias para contribuir a un servicio de excelencia, mediante un proceso de formación y capacitación participativo y constante.

4. Bienestar del Personal

La FIUNA con el fin de velar por el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, garantizará un diagnóstico periódico de necesidades y la implementación de programas deportivos, recreativos, culturales, de salud ocupacional y similar.


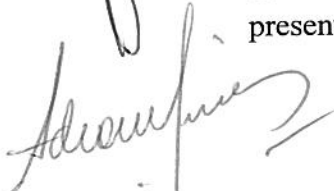
5. Compensación

Con el fin de proveer una justa y equitativa remuneración del servidor público, la FIUNA garantizará un proceso de compensación que hace énfasis en el logro de los objetivos, los elevados niveles de competencias, la experiencia y el compromiso con la institución.

III. Desvinculación / Retiro

Planes de Retiro

Con el fin de buscar la adaptación armónica de los servidores públicos permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida, la FIUNA brindará asistencia integral, orientación vocacional y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.



RM. Aragón.

uf. 