



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION CD N° 1448/2020/015

"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

San Lorenzo, Campus de la UNA, 23 de noviembre de 2020.

VISTO

- Lo dispuesto en el Artículo 56 del Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción.
- La Resolución CD N° 1427/2020/002 de fecha 30/03/2020, por la cual se homologa la Resolución D N° 211/2020 de fecha 30/03/2020 por la cual se establece de manera excepcional la realización de las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias del Consejo Directivo y sus Comisiones Asesoras por plataformas virtuales de videoconferencia, para el cumplimiento de las funciones propias de los Órganos de Gobierno de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción.
- La Resolución N° 327/2009, por la cual se adopta el Modelo de Control Interno-MECIP en la Facultad de Ingeniería de la UNA.
- La Resolución D N° 913/2018, por la cual se designa al Prof. Ing. Primo Antonio Cano Coscia con CIC 1.085.043, como Directivo de Primer Nivel, responsable de la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno basado en el MECIP, en la FIUNA.
- La Resolución CRG N° 425/08, por la cual se establece y se 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.
- La Resolución CGR N° 377/2016, por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para instituciones públicas del Paraguay – MECIP: 2015.
- La Resolución CGR N° 147/19, 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.
- La Resolución CD N° 1390/2018/026, por la cual se ratifica las Políticas de Desarrollo del Talento Humano en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción.
- La solicitud del Prof. Ing. Primo Cano Coscia, Vicedecano.
- El Acta N° 1448/2020 Sesión Ordinaria Virtual del Consejo Directivo de fecha 18/11/2020; y

CONSIDERANDO

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción en el Artículo 56; determina de manera clara y expresa las atribuciones y deberes del Consejo Directivo de cada una de las Facultades, asignándole en el inciso t) Dictar resoluciones y aplicar sanciones inherentes a sus atribuciones.

Que, el Prof. Ing. Primo Cano Coscia, Vicedecano, solicita la aprobación de la actualización de las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Norma MECIP: 2015.

Que, los miembros del Consejo Directivo según consta en el Acta N° 1448/2020 Sesión Ordinaria Virtual de fecha 18/11/2020, han aprobado lo solicitado por el Prof. Ing. Primo Cano Coscia, Vicedecano.

Por tanto; en uso de sus facultades Legales y Estatutarias,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN RESUELVE:

Art. 1º) Establecer las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción; del Componente: Ambiente de Control, Principio: Política de Gestión del Talento Humano, de la Norma MECIP: 2015, conforme **ANEXO I** que se adjunta y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2º) Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

Prof. C.P. Karina Mocedad Rosas González
Secretaria

Prof. Dr. Ing. Rubén Alcides López Santacruz
Decano

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION CD N° 1448/2020/015

"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

ANEXO I



**POLÍTICAS DE
DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

**Requisito de la Norma MECIP: 2015,
Principio "Política de Gestión del Talento Humano"**





Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION CD N° 1448/2020/015

"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Desarrollo del Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes.

Las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción (FIUNA), serán implementadas en el marco de la Norma MECIP: 2015, *Principio de Gestión del Talento Humano*, así como de las recomendaciones que han surgido a partir de las evaluaciones para las acreditaciones de las carreras y que se han plasmado en los documentos del Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021 y el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 de la FIUNA, y que orientan la gestión institucional actualmente.

Así mismo, la FIUNA enmarcará la relación laboral con sus colaboradores, de conformidad con el ordenamiento jurídico de la UNA, la legislación vigente en el país, la normativa interna de la FIUNA, los contratos individuales de trabajo y el contrato colectivo de condiciones de trabajo. Estas políticas serán revisadas periódicamente para asegurar que sean apropiadas y pertinentes.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de las Políticas de Desarrollo del Talento Humano es la de contar con un instrumento que articule la Planificación de la Gestión de Personas, los mecanismos de selección, evaluación, perfeccionamiento, compensación, relacionamiento y bienestar laboral, promoción y permanencia de las personas ya sean directivos, docentes, investigadores, funcionarios o empleados y éstos sean implementados sistemáticamente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Las Políticas de Desarrollo del Talento Humano deberán impulsar:

- ✓ La instalación de la carrera docente, de investigadores, de funcionarios y empleados a través del desarrollo integral de las personas.
- ✓ El desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- ✓ La adopción de las Políticas, en el marco de las normativas vigentes en la materia como modelo de gestión que abarca todos los procesos y ámbitos comprendidos en una visión integral de gestión de las personas.
- ✓ La implementación de las Políticas de Desarrollo del Talento Humano, en forma normativa, y en forma operativa desde las distintas estructuras de la institución.

POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Este proceso será implementado, desde un enfoque sistemático, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

I. PLANEACIÓN

1. PLANEACIÓN

Con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia de la gestión del talento humano, así como el cumplimiento de sus objetivos institucionales, la FIUNA desarrollará periódicamente un Plan de

Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION CD N° 1448/2020/015

"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

Gestión de Personas, alineado al Plan Estratégico Institucional y al Plan de Desarrollo Institucional que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los objetivos, 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.

II. GESTIÓN DEL EMPLEO

• DE LA VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES, INVESTIGADORES, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

1. SELECCIÓN

A fin de contar con personal idóneo, competente y comprometido, la FIUNA fomentará el ingreso y promoción de las personas mediante la realización de concursos transparentes, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias de la UNA y según mecanismos internos aprobados.

En relación a la desprecuarización de empleados contratados, la FIUNA seguirá anualmente los procedimientos reglamentados en la Ley de Presupuesto para el caso de aquellos contratados con la antigüedad mínima establecida en la legislación aplicable; quienes deberán pasar por un proceso de Concurso de Méritos y Aptitudes, conforme a la reglamentación del Rectorado de la UNA en la materia.

2. INDUCCIÓN

Con el propósito de integrar al nuevo docente, investigador, funcionario o empleado, a la cultura institucional, la misión, visión, los objetivos, los planes, funciones y procedimientos, así como las normativas que rigen en la UNA y en la FIUNA, y las relacionadas a su puesto de trabajo y su relación con todos los demás miembros de la Institución, la FIUNA desarrollará un proceso de inducción que permita al nuevo docente, investigador, funcionario o empleado, acceder a las prácticas y logística de la institución, sus deberes, derechos y obligaciones, así como su misión, visión, sus políticas y objetivos institucionales.

• DEL DESARROLLO Y PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES, INVESTIGADORES, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

3. REINDUCCIÓN

La FIUNA desarrollará un programa de reinducción que afecte a todos los docentes, investigadores, funcionarios y empleados que necesiten una adaptación a su nuevo grupo de trabajo, que surjan como resultados de rotaciones, traslado, promociones y de esta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.

4. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La FIUNA incentivará la formación continua e integral de sus docentes, investigadores, funcionarios y empleados, desarrollando sus competencias, actitudes y habilidades mediante la implementación de planes de formación y capacitación participativa y constante que contribuya de manera más efectiva al desempeño eficiente de sus colaboradores para el cumplimiento de la misión, visión y el logro de los objetivos institucionales.



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ingeniería

Campus de la UNA - San Lorenzo - Paraguay

Misión: Formar ingenieros altamente competentes, críticos y éticos, desarrollando la investigación y la innovación, orientada a la generación de valor para la sociedad de manera sustentable.

RESOLUCION CD N° 1448/2020/015

"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del docente, investigador, funcionario y empleado, así como su reconocimiento, la FIUNA implementará y aplicará sistemáticamente un método de evaluación del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y compromiso de los directivos, docentes, investigadores, funcionarios y empleados de todos los niveles de la Institución.

6. COMPENSACIÓN

Con el fin de garantizar una justa y equitativa retribución a los docentes, investigadores, funcionarios y empleados, la FIUNA desarrollará procesos de compensación teniendo en cuenta los perfiles, formación y capacitación, desempeño adecuado en sus funciones, responsabilidad y eficiencia, a fin de determinar los niveles de remuneración y beneficios a los docentes, investigadores, funcionarios y empleados.

7. BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL

La FIUNA propiciará las condiciones para el mantenimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, la cohesión grupal y, elimine las barreras entre las diferentes dependencias y grupos laborales. Para ello, estructurará e implementará programas tendientes a la prevención de riesgos, protección y promoción del bienestar de los colaboradores en su ámbito laboral.

8. INCLUSIÓN

La FIUNA orientará sus actuaciones para facilitar la inclusión en la función de docentes, investigadores, funcionarios y empleados a personas con discapacidad, en condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

9. PREVENCIÓN PARA LA NO DISCRIMINACIÓN Y DIFERENTES TIPOS DE ACOSOS

La FIUNA orientará sus actuaciones para evitar, investigar y sancionar cualquier tipo de discriminación, persecución, acoso sexual y/o laboral dentro de su ámbito.

• DE LA DESVINCULACIÓN / RETIRO DE LOS DOCENTES, INVESTIGADORES, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

10. DESVINCULACIÓN

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.

Así mismo la FIUNA declara, que se ajustará al marco normativo vigente ante todo tipo de desvinculación, de los colaboradores.



Visión: Ser una institución internacionalmente reconocida por sus procesos académicos innovadores, su alta productividad científica y su decisiva influencia en los temas relevantes para el desarrollo socioeconómico y tecnológico del país.

Valores: Compromiso, Integridad, Respeto, Solidaridad, Transparencia.

Teléfono: 585 581 / 4 - Casilla de Correo 765 - Página 5 de 5

E-mail: secretaria@ing.una.py