Universidad Nacional de Asunción

RECTORADO

www.una.py
C. Elect.: rectora@una.py
Telefax: 595 – 21 – 585540/3, 585546
CP: 2160, San Lorenzo – Paraguay
Campus de la UNA, San Lorenzo – Paraguay

Resolución N.º 3220/2022
01 DIC 2022

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN – VERSIÓN 3"

VISTO Y CONSIDERANDO: El Acta N.° 05/2022 del Grupo de Trabajo Directivo (GTD) del MECIP, de fecha 10 de noviembre de 2022, de la Reunión Ordinaria del GTD del Rectorado, en la que se analizó y se aprobó el documento de las políticas y prácticas de gestión del talento humano que fuera elaborado por la Dirección General de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y se recomienda remitir para consideración de la Máxima Autoridad Institucional;

La Resolución N.° 03-00-2020 de fecha del 30 de noviembre de 2020, de la Asamblea Universitaria de la Universidad Nacional de Asunción "POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO 2021-2025 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN";

La Resolución N.° 1682/2021, de fecha 21 de septiembre de 2021, del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción "POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN PARA EL PERIODO 2021-2025";

La Resolución N.° 0155/2019, de fecha 31 de mayo de 2019, del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción "POR LA CUAL SE ASUME EL COMPROMISO PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY MECIP:2015, EN EL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN";

La Ley N.° 4995/2013 "De Educación Superior" y el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción;

LA RECTORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN,
EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES,
RESUELVE:

Art. 1º.- APROBAR las Políticas y Prácticas de Gestión del Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción – Versión 3, conforme a los siguientes lineamientos:

I. PRESENTACIÓN

Las Políticas y Prácticas de Talento Humano constituyen un instrumento de gestión institucional orientadas a generar condiciones laborales satisfactorias, que basadas en los principios de igualdad, imparcialidad, economía transparencia, integridad, eficiencia y eficacia, buscan contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, de las competencias técnicas y de la calidad de vida de los funcionarios del Rectorado de la UNA y que ello se vea reflejado en la calidad del servicio prestado.

El Rectorado de la UNA en el marco de una gestión ética promueve el desarrollo continuo del personal a través de la implementación de un Sistema Integral del Talento Humano y de un Programa de Capacitación Continua, que abarcan las etapas de planeación, incorporación, permanencia, desarrollo y el retiro de los funcionarios, conformando un equipo humano comprometido con la misión institucional.

El Rectorado de la UNA, través de la presente política, asume el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios de la Institución.

II. LOS VALORES

Para la ejecución de las Políticas y Prácticas de Gestión del Talento Humano, el Rectorado de la UNA en concordancia con el Código de Ética, adopta los siguientes valores:

a) IGUALDAD, al garantizar que todas las personas que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin discriminación por motivo alguno.

b) IMPARCIALIDAD, al otorgar el mismo trato a todas las personas en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.

c) ECONOMÍA, al usar racionalmente los recursos financieros y materiales asociados con la administración del talento humano.

d) EFICIENCIA Y EFICACIA, al seleccionar y retener a las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.

e) INTEGRIDAD, al ejercer las funciones en consonancia con los principios y valores adoptados por la Institución.

f) TRANSPARENCIA, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

III. OBJETIVOS Y MARCO DE REFERENCIA

El Rectorado de la UNA define las Políticas y Prácticas de Talento Humano con el objetivo de gestionar las condiciones óptimas de trabajo para lograr un eficiente desempeño de los funcionarios en el cumplimiento de la visión, misión y de los objetivos estratégicos; que permitirá a la Institución:

a) Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.

b) Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos.

c) Integrar a los funcionarios de acuerdo a los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.

d) Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

IV. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de vincular, desarrollar y retener a las personas más capaces e idóneas, comprometidas con el logro de la visión, misión y objetivos estratégicos de la Institución, el Rectorado de la UNA desarrollará de manera sistemática los siguientes procesos:

a) PLANEACIÓN: a fin de asegurar la dotación suficiente de personas, con las competencias adecuadas y necesarias, para el cumplimiento de la misión, visión y de los objetivos institucionales.

b) SELECCIÓN: a fin de incorporar a las personas más competentes para prestar servicios dentro de la Institución. Se desarrollarán mediante concursos internos y externos ajustados a las disposiciones legales y reglamentarias que garanticen la confiabilidad, transparencia e igualdad de oportunidades.

c) INDUCCIÓN: a fin de integrar del nuevo talento humano a la cultura y ambiente institucional. Se desarrollará mediante programas de capacitación que favorezcan la comprensión de la misión, la visión y objetivos institucionales, los principios y valores éticos, sus deberes, derechos y obligaciones, así como las características del cargo y funciones a desempeñar.

d) REINDUCCIÓN: a fin de reorientar al talento humano en las innovaciones y en los procesos de cambios institucionales, asegurando el sentido de pertenencia y el compromiso permanente con la misión, visión y los objetivos institucionales.

e) CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN: a fin de promover espacios de formación y desarrollo continuo de las competencias laborales del talento humano, orientados a mejorar el desempeño de las funciones y contar con las personas más capaces en cada una de las áreas, con miras al cumplimiento de la misión, visión y de los objetivos institucionales.

f) COMPENSACIÓN: a fin de garantizar la retribución salarial basada en la formación, experiencia, responsabilidades asignadas y en los resultados obtenidos, proporcionando una remuneración justa y equitativa al talento humano, resultante de concursos de méritos y de evaluaciones periódicas.

g) BIENESTAR LABORAL: a fin de desarrollar programas para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias, garantizando la salud ocupacional y promoviendo el reconocimiento, la integración y el buen clima institucional.

h) EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: a fin de desarrollar procesos sistemáticos y objetivos para valorar el rendimiento laboral y la contribución del funcionario en el cumplimiento de la misión, visión y de los objetivos institucionales, permitiendo la elaboración planes de mejora, planes de capacitación y desarrollo del talento humano.

i) PLANES DE RETIRO: a fin de desarrollar programas tendientes a acompañar al talento humano próximo a jubilarse o retirarse, que permitan potenciar su desarrollo personal, su relación con el entorno social, así como adaptarse positivamente a la nueva etapa a iniciar.

Resolución N.º 3220/2022
01 DIC 2022

Art. 2º.- ENCARGAR a la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Talento Humano el desarrollo e implementación de las políticas y prácticas de gestión, en coordinación con las dependencias de la Institución.

Art. 3º.- DISPONER la revisión anual de las Políticas y Prácticas de Gestión del Talento Humano en el Rectorado de la UNA.

Art. 4º.- DEJAR sin efecto la Resolución N.° 1759/2021, del 04 de octubre 2021 "POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN".

Art. 5°.- COMUNICAR, cumplir y archivar.

Ing. Quím. **CRISTIAN DAVID CANTERO A.**
SECRETARIO GENERAL

Prof. Dra. **ZULLY VERA DE MOLINAS**
RECTORA

ZCVM/CDCA/LNCD/lvm
DGGDTH