

RESOLUCIÓN N° 344/2023

Acta N° 359 Fecha: 22/XI/2023

POR LA CUAL SE APRUEBAN “LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - VERSIÓN 2”, PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ.

Salto del Guairá, 24 de noviembre del 2023.

VISTA:

La propuesta de: “**Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Versión 2**”, presentada por la Lic. Judith Díaz Godoy, Coordinadora del “*Comité de Políticas de Gestión y Desarrollo de Talento Humano de la UNICAN*”, y

CONSIDERANDO:

Que la institución por resolución del **Rectorado N° 215/2020**, ha adoptado “*LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY — MECIP 2015*”, y reestructurado *EL EQUIPO MECIP DE LA UNICAN*.

Que por la resolución del Rectorado N° **255/2020**, Art. 1ro. Se actualizó la conformación del “Comité” y en el Art. 2do. Inc. a) estableció como funciones del Comité cuanto sigue: **a) Elaborar la propuesta de Políticas de Compensación y Bienestar Social de la Universidad Nacional de Canindeyú.**

Que por resolución del **Rectorado N° 293/2020**, ha aprobado “*Las políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano*”, para la Universidad Nacional de Canindeyú.

Que sobre la propuesta presentada la Comisión de Asuntos Académicos ha emitido dictamen en los siguientes términos:

- 1) *Que el Consejo Superior Universitario ha derivado a esta Comisión la propuesta de actualización de las Políticas de Gestión de Desarrollo de Talento Humano, de la UNICAN, presentada por la Coordinadora del Comité de Políticas de Gestión de Desarrollo del Talento Humano.*
- 2) *Que la propuesta se trata de una actualización de formato de una versión anterior ya aprobada por la instancia correspondiente.*
- 3) *Que esta solicitud de aprobación de la actualización, se realiza para dar cumplimiento a una exigencia de la Contraloría General de República, en el marco de las Normas de Requisitos Mínimo (MECIP-2015).*
- 4) *Que los documentos de esta naturaleza requieren actualizaciones permanentes, a la luz de la experiencia y la puesta en práctica, considerando el dinamismo propio de la realidad de los entes públicos, sujetos al imperio de nuevas normas, tecnologías, procedimientos emergentes y controles de las instancias pertinentes.*
- 5) *Que, por ende, se trata de una adecuación de una normativa vigente en cumplimiento de instrucciones y consideraciones emanadas de las instancias del control del país.*
- 6) *Que la adecuación permanente de los instrumentos jurídicos y de control hablan de la voluntad y de la coherencia de la UNICAN en su vocación de fiel cumplimiento de las normas y en la construcción de una cultura de transparencia y solidez axiológica reflejada en la práctica.*

Por tanto, y sobre la base de todas estas consideraciones, esta Comisión expresa su parecer favorable para la concesión de lo petitionado.



..../III/....

RESOLUCIÓN N° 344/2023

Que sobre la base de los fundamentos contenidos en el dictamen, los miembros del Consejo Superior Universitario han considerado de rigor acompañar los términos del dictamen.

Que el Estatuto de la Universidad Nacional de Canindeyú en su **Art. 6** establece: “La autonomía Universitaria comprende”...**Inc. c)** Libertad para establecer y mantener relaciones con otras instituciones similares, nacionales y extranjeras.

Que el **Art. 19** del mismo estatuto establece que son Atribuciones del Consejo Superior Universitario: **Inc. h)** Dictar el Reglamento General de la Universidad y todos los demás reglamentos que normalice la vida institucional de la Universidad.

Que la Ley N° 3.985/10 de Creación de la Universidad Nacional de Canindeyú, la faculta a regirse por sus propios estatutos.

POR TANTO:

EN USO DE SUS ATRIBUCIONES ESTATUTARIAS Y LEGALES, EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CANINDEYÚ

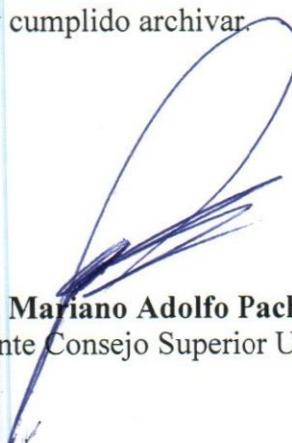
RESUELVE:

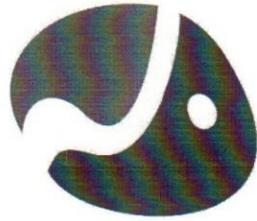
Art. 1ro. APROBAR “Las políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano– Versión 2”, para la Universidad Nacional de Canindeyú, presentada por el “Comité de políticas de gestión y desarrollo del talento humano” de la UNICAN, cuyo ejemplar se adjunta a la presente resolución.

Art. 2do. COMUNICAR a quienes corresponda, publicar y cumplido archivar.


Abg. Alfredo Alvarez Alderete
Secretario General




Dr. Mariano Adolfo Pacher M.
Presidente Consejo Superior Universitario



UNICAN
Universidad Nacional de Canindeyú

Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

VERSIÓN 2 (V.2)



Contenido

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	3
Objetivos Estratégicos de Talento Humano	3
Objetivos de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	4
Política General de Ingreso	4
Política de Selección	4
Política de Inducción	5
Políticas de Reinducción	5
Política General de Permanencia	5
Política de Formación y Capacitación	5
Política de Compensación	6
Política de Bienestar Social	6
Política de Evaluación de desempeño	6
Política de promociones	6
Política de desvinculación o retiro	7



Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.

Prof. Susana Morales de Bareiro
Salto del Guairá, Paraguay
Tel. Fax: (046) 242095 / 095

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.

Desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes, e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana, que incorporen los derechos y deberes constitucionales para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad, transparencia e igualdad al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios.

Las Políticas de Talento Humano comprenden todas las guías orientadoras para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios de la Universidad Nacional de Canindeyú y al desarrollo Institucional. La definición de nuestras políticas debe estar en concordancia con las definiciones estratégicas generales señaladas por la Universidad, las que determinan su razón de ser y visualización de futuro y estar orientadas a apoyar y dar viabilidad a la construcción del futuro deseado.

Objetivos Estratégicos de Talento Humano

Vinculados con los lineamientos de la Universidad se encuentran los Objetivos Estratégicos de Talento Humano, desarrollados y consensuados por la comunidad Universitaria mediante un proceso de reflexión participativo cuyo objetivo general es promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y las permanencia en la UNIVERSIDAD, cuidando el medio ambiente, nuestro entorno y lograr un servicio público que sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales y las leyes de la República, se establecen los siguientes objetivos:

- Impulsar una política de Incorporación, desarrollo, jubilación y retiros que permita generar las condiciones para asegurar una adecuada renovación de los cuadros académicos y del personal de apoyo.
- Fortalecer la carrera universitaria, estableciendo un programa de reforzamiento de la carrera profesional en labores técnicas y administrativas, con parámetros de ingreso, permanencia, promoción y desvinculación.

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.

Prof. Susana Montiel de Barcino
Camilo Recalde
Salto del Guairá, Paraguay
Tel. Fax: (046) 929.75.1588

Objetivos de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

- Definir la necesidad de talento humano eficiente, calificado y competente al servicio de la Universidad.
- Garantizar la incorporación de talento humano con capacidades y competencias necesarias en un proceso transparente de selección.
- Fomentar el sentido de pertenencia, del cuidado del medio ambiente, compromiso, identidad, inclusión social efectiva y transversal en las actuaciones del talento humano.
- Promoción justa y equitativa remuneración del talento humano.
- Estimular un crecimiento profesional del talento humano, promoviendo capacitaciones para cumplir de manera eficiente y eficaz con los requerimientos de la Universidad.
- Reorientar y reforzar la integración de las funciones, en especial a los afectados por los cambios en su puesto de trabajo o en la estructura general de la Universidad.
- Reconocer y valorar el aporte del funcionario para el logro de los objetivos organizacionales.
- Promover un contexto institucional justo y equitativo en el tratamiento del talento humano y que proporcione el cumplimiento de las obligaciones mutuas.

Política General de Ingreso

Vinculación efectiva del proceso de gestión de desarrollo de persona, la Universidad Nacional de Canindeyú elaborará el plan de dotación de personas, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, priorizando la promoción de los funcionarios de carrera en tiempo y forma, garantizando la adecuada prestación de los servicios mediante la oportuna incorporación de las personas, respetando la legislación vigente de la cultura organizacional.

Política de Selección

Contar con las personas más competentes para el cumplimiento de los fines y objetivos, alineados a los perfiles definidos y cumpliendo con principios de mérito, igualdad,

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.

publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficiencia y eficacia, realizando actividades de convocatoria, concursos, pruebas, selección, evaluación de trayectoria laboral, evaluación en periodos de prueba y respetando la legalidad vigente, que permitan la participación efectiva de personas con discapacidad.

Política de Inducción

Con el fin de la integración plena del nuevo servidor público a la misión institucional, a la cultura Organizacional, al plan estratégico institucional, a las funciones del puesto de trabajo, la Universidad Nacional de Canindeyú desarrollará un proceso integral, oportuno y eficaz de inducción que promueva la comprensión de deberes, derechos, obligaciones del servidor público y la contribución de sus servicios con la misión, visión, los objetivos y valores institucionales. Reconoce la importancia del desarrollo constante de sus servidores públicos para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Políticas de Reinducción

Reorientará la integración de los servidores públicos afectados por cambios en sus puestos de trabajo, en el cargo, o de otra índole en la institución, a través de un proceso de reinducción oportuna integral y cualificada, de manera a facilitar la gestión en sus nuevas funciones.

Política General de Permanencia

Gestionar el mejor desempeño y desarrollo integral de los funcionarios de la Universidad Nacional de Canindeyú, mejorando la eficiencia y la eficacia de los mismos, mediante la capacitación, el entrenamiento y la evaluación, orientados al cumplimiento de la misión y el logro de la visión, mejorando la autoestima, la calidad del trabajo en el equipo y la calidad de vida en general, actuando con responsabilidad social.

Política de Formación y Capacitación

Orientar la obtención de conocimientos que permitan potenciar las habilidades y actitudes; con crecimiento personal e institucional, incluyendo la incorporación de nuevas tecnologías planificando y desarrollando actividades estratégicas de transmisión

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.



Prof. Susana María de Barros
Emilio Recalde
Salto del Guairá - Paraguay
Tel. Fax: (046) 242890 / 242760



conocimientos y aplicación de prácticas, en forma continua acordes a objetivos y metas prioritizadas.

Política de Compensación

Retribuir, de acuerdo con las normas legales vigentes y la disponibilidad de los recursos financieros, con el fin de promover una justa y equitativa remuneración de sus servidores públicos, la Universidad Nacional de Canindeyú desarrollará un proceso de compensación salarial que remunere de forma igualitaria a funciones que ostenten igualdad de responsabilidad y funciones similares tomando en cuenta la experiencia laboral, las obligaciones, las responsabilidades, las competencias y los resultados logrados.

Política de Bienestar Social

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo y bienestar integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel, calidad de vida y el de su familia, con la seguridad y cobertura, a través de la cultura del buen trato, de los programas con actividades deportivas, recreativas, culturales y de promoción de la salud posibles según los recursos disponibles, contribuyendo así su realización individual y colectiva, a fin de potenciar el logro de los objetivos individuales y los institucionales

Política de Evaluación de desempeño

Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal, profesional del servidor público y su reconocimiento, la Universidad Nacional de Canindeyú realizará un proceso de evaluación del desempeño con criterios institucionales y legales de forma periódica, objetiva, justa, equitativa y transparente que dé lugar al mejoramiento integral y que estime las capacidades, el cumplimiento de metas, experiencias, logros y el compromiso del funcionario de la institución.

Política de promociones

Fomentar la selección de los funcionarios que han demostrado mayor conocimiento, capacidad y competencia según normas legales vigentes y criterios definidos de parametrización de antecedentes funcionales, conocimientos, aptitudes, características,

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.



Prof. Susana Román de Balseiro
Emilio Resca G.
Salto del Guairá - Paraguay
Tel. Fax: (048) 2418923, 2420800



personales e interés con la relación a los cargos vacantes a cubrir en la estructura organizacional vigente, mediante la competencia dinámica, flexible, equitativa y transparente.

Política de desvinculación o retiro

Permitir a la Institución definir los procedimientos adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por retiro de los funcionarios, para jubilar, despedir y/o aplicar programas de desvinculación laboral, conforme a las políticas de la Universidad Nacional de Canindeyú, la legislación vigente, las reglamentaciones aplicables y la disponibilidad de los recursos financieros, en un marco de condiciones que garanticen los principios de igualdad, legitimidad y derechos adquiridos en la función pública, que resulte razonable y conveniente para la Institución y los funcionarios, según corresponda.

Misión: Formar profesionales con estándares de calidad; producir conocimientos científicos útiles a la sociedad; conservar la cultura; promover y contribuir al desarrollo sostenible.



Prof. Susana Montiel de Luzardo
Camilo Itzealde
Salto del Guairá - Paraguay
Tel. Fax: (046) 742892/ 242960

