



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA
Consejo Superior Universitario

Encarnación, 21 de diciembre de 2021.-
RESOLUCIÓN CSU N° 090/2021.-

VISTA:

La sesión de fecha 21 de diciembre de 2021 del Consejo Superior Universitario (CSU) de la Universidad Nacional de Itapúa, y-----

CONSIDERANDO:

Que, en la misma, se ha incluido como punto del Orden del Día "Correspondencias" en el que se dio tratamiento al Memorando presentado por la Dra. Nelly Monges de Insfrán, en su carácter de Representante de la Máxima Autoridad del Equipo MECIP-Nivel Directivo.-----

Que, por medio del Memorando de referencia, solicita la aprobación de la Política de Talento Humano de la Universidad Nacional de Itapúa- Versión 3, que modifica la versión 2 aprobada por Resolución CSU N° 081/2020, que constituye un requisito del Componente Ambiente de Control, Principio Política de Talento Humano de la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015 y que fue elaborado por el Equipo Técnico MECIP, con la colaboración de Directivos, Jefes y Funcionarios de las distintas áreas de talento humano y aprobada, previo análisis, por el Comité de Control Interno-----

Que, luego de las deliberaciones correspondientes, los Miembros del Consejo Superior Universitario resuelven su aprobación.-----

Que, los reglamentos específicos de la Universidad, es atribución del Consejo Superior Universitario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16, inciso k) del Estatuto de la Universidad Nacional de Itapúa.-----

POR TANTO

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES Y DEBERES:-----

RESUELVE:

- 1) **APROBAR** la Política de Talento Humano de la Universidad Nacional de Itapúa- Versión 3, que modifica la versión 2 aprobada por Resolución CSU N° 081/2020, que constituye un requisito del Componente Ambiente de Control, Principio Política de Talento Humano de la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015, de conformidad a los argumentos esgrimidos en el exordio de la presente Resolución y al anexo de la misma---
- 2) **ESTABLECER** que las áreas que integran tanto el Rectorado como las Unidades Académicas deberán aplicar la presente disposición de conformidad a su ámbito de competencia y a su plan operativo-----
- 3) **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido archivar.-----

Abg. Néstor Ibáñez Miranda
Secretario General



Prof. Ing. Hildegardo González Irala
Rector y Presidente del C.S.U.



Modelo Estándar
de Control para
Instituciones
Públicas



POLÍTICA DE
TALENTO
HUMANO

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
ITAPÚA

Versión 3

2021

Anexo Res CSU N°

090/2021



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
de la Universidad Nacional de Itapúa

Versión N° 3

Elaboración:

Coordinación MECIP:

- Mg. Alcidia Isabel Benítez Cáceres

Equipo de Redacción:

- Lic. Analía Caballero Netto, Jefe de Talento Humano del Rectorado
- Lic. Elsa González Toledo, Secretaria General Facultad de Ingeniería
- Lic. Gloria Gómez, Jefe de Recursos Humanos Facultad de Medicina
- Mg. Cecilia Saavedra Miranda, Directora de Carrera Licenciatura en Administración- FaCEA.
- Mg. Gloria Alicia Cáceres, Jefe Departamento Administrativo- Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní
- Lic. María Elena García, Jefe Departamento Administrativo- Facultad de Ciencias Jurídicas
- Mg. Ulises Venialgo Vera, Jefe Departamento Administrativo- Facultad de Ciencias Agropecuarias y Forestales
- Lic. Rosa Cecilia González, Jefe Departamento Administrativo- Facultad de Ciencias y Tecnología
- Dra. Susana Fedoruk, Directora de Escuela de Postgrado- UNI

Colaboración:

- Miembros del Equipo Técnico MECIP.

Aprobación:

Comité de Control Interno de la UNI

- Prof. Ing. Hildegardo González Irala, Rector y Presidente del Comité
- Prof. Dra. Nelly Monges de Insfrán, Vicerrectora
- Prof. Ing. Oscar Trochez, Decano de la Facultad de Ingeniería
- Prof. Dr. Claudio Díaz de Vivar, Decano de la Facultad de Medicina
- Prof. Dr. René Arrúa Torreani, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
- Prof. Dr. Antonio Kiernyezny Rovate, Decano de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní
- Prof. Abog. Gustavo Miranda Villamayor, Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas
- Prof. Ing. Julio Rodas Balmaceda, Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias y Forestales
- Prof. Dr. Hermenegildo Cohene, Decano de la Facultad de Ciencias y Tecnología
- Prof. Lic. Miguel Martínez Basualdo, Auditor Interno y Secretario del Comité

Diseño y Diagramación:

- Vicerrectorado

Universidad Nacional de Itapúa

Dirección: Abog. Lorenzo Zacarías N° 255 c/ Ruta N° 1, km 3,5

Tel: 071-206990/1

www.uni.edu.py

Encarnación- Paraguay.

2021.



The image shows a handwritten signature in blue ink on the left. To its right is an official circular stamp in blue ink. The stamp contains the text 'Universidad Nacional de Itapúa' around the top edge, 'RECTOR' in the center, and 'Encarnación - Paraguay' around the bottom edge. The signature overlaps the stamp.

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC N° 081/2020

INDICE

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	4
Objetivos	4
Objetivos Estratégicos de Talento Humano	4
Objetivos Específicos de las Políticas de Talento Humano	5
VINCULACIÓN.....	6
Política de Planeación.....	6
Política de Selección.....	6
Política de Inducción.....	6
PERMANENCIA.....	7
Política de Reinducción.....	7
Política de Formación y Capacitación	7
Política de Compensación.....	7
Política de Promociones	8
Política de Calidad de Vida Laboral o de Bienestar Social.....	8
Política de Evaluación de Desempeño	8
DESVINCULACIÓN	9
Política de Desvinculación o de retiro	9
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: PLANTEL DOCENTE	10
VINCULACIÓN.....	10
Política de Planeación.....	10
Política de Selección	10
Política de Inducción.....	10
PERMANENCIA.....	11
Política de Reinducción.....	11
Política de Capacitación y Formación	11
Política de Compensación.....	11
Política de Promociones	11
Política de Bienestar Social	11
Política de Evaluación del Desempeño.....	11
DESVINCULACIÓN	12
Política de Desvinculación o Retiro	12






POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

De acuerdo con el Manual MECIP 2015, la institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros.

Las Políticas de Talento Humano comprenden todas las guías orientadoras para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios y personal contratado de la Universidad 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 su visualización de futuro y estar orientadas a apoyar y dar viabilidad a la construcción del futuro deseado.

OBJETIVOS



Desarrollar 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, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

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 la permanencia en la Universidad, cuidando el medio ambiente de 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:



	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC N° 081/2020

- 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.

Objetivos Específicos de las Políticas de 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, integración, inclusión social efectiva y transversalidad en las actuaciones del talento humano.
- ✓ Promover una 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 los funcionarios, 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 propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas.




	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC Nº 081/2020

VINCULACIÓN

Política de Planeación.

La planeación permite definir las características y competencias requeridas, de acuerdo con la naturaleza de las actividades y los cargos definidos.

Se planeará la necesidad de dotación de talento humano, mediante un diagnóstico de los perfiles requeridos, para el cumplimiento de los fines institucionales, en observancia de las disposiciones legales vigentes.

Política de Selección

La selección permite escoger a los funcionarios públicos más competentes para los fines que pretende la entidad, en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, integridad, imparcialidad, confiabilidad, economía, eficacia y eficiencia.

Se seleccionarán las personas más competentes para el cumplimiento de los fines y objetivos, alineados a perfiles definidos y cumpliendo con principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia, realizando actividades de convocatoria, reclutamiento, pruebas, elección, evaluación de trayectoria laboral y evaluación en periodos de prueba, garantizando, además, la inclusión de personas con discapacidad.

Política de Inducción

La inducción fortalece la integración del funcionario público a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

Se fortalecerá la integración de las personas incorporadas y/o de carrera de la Institución, mediante orientaciones, conforme a estrategias definidas y aprobadas de información y comunicación sobre lineamientos éticos, legales, estratégicos, técnicos y operativos, en concordancia con las responsabilidades encomendadas, los objetivos institucionales y las mejores prácticas



	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC N° 081/2020

vigentes.

PERMANENCIA

Política de Reinducción

La reinducción tiene como propósito reorientar a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

Se fortalecerá la integración de las personas incorporadas y/o de carrera de la Institución, mediante reorientaciones, conforme a estrategias definidas y aprobadas de información y comunicación sobre actualizaciones de lineamientos éticos, legales, estratégicos, técnicos y operativos, en concordancia con las responsabilidades encomendadas, los objetivos institucionales y las mejores prácticas vigentes.

Política de Formación y Capacitación

La Formación y Capacitación brinda, refuerza y complementa las habilidades y competencias necesarias para incrementar la capacidad de los funcionarios públicos, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión institucional.



Se orientará 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 transferencia de conocimientos y aplicación de prácticas, en forma continua acordes a objetivos y metas priorizadas.

Política de Compensación

La compensación tiene como propósito remunerar a los funcionarios públicos de acuerdo con las normas legales vigentes.

Se retribuirá, de acuerdo con las normas legales vigentes y la disponibilidad de los recursos financieros, observando así el principio de economía, en forma adecuada y equitativa, acorde con los niveles de conocimientos requeridos y demostrados en el desempeño de los cargos y las responsabilidades asignadas, impulsando el desarrollo de la integridad, de la competencia y de la idoneidad de los funcionarios al servicio de la Institución.



	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC Nº 081/2020

Política de Promociones



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

Política de Calidad de Vida Laboral o de Bienestar Social

El Bienestar Social garantiza que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano tengan en cuenta el bienestar y el desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.

Se crearán, mantendrán y mejorarán las condiciones que favorezcan el desarrollo y bienestar integral de cada uno de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel y calidad de vida y el de su familia, con la seguridad y cobertura posible según los recursos disponibles, entrenamiento en el cuidado de la salud individual y colectiva, contribuyendo así a su realización individual y colectiva, a fin de potenciar el logro de los objetivos institucionales y los individuales.

Política de Evaluación de Desempeño

La Evaluación del desempeño permite calificar el rendimiento del funcionario a partir de los objetivos fijados y planes operativos acordados, buscando su mejoramiento y desarrollo.



Se estimulará, reconocerá, capacitará y determinará la permanencia en el servicio, tanto en la modalidad presencial como de teletrabajo, aplicando planes proactivos de mejoramiento, según los resultados obtenidos en las evaluaciones a los funcionarios, con criterios institucionales y legales, de acuerdo con las calificaciones obtenidas con referencia al rendimiento de los mismos y relacionados a los objetivos y metas establecidas y aprobadas.



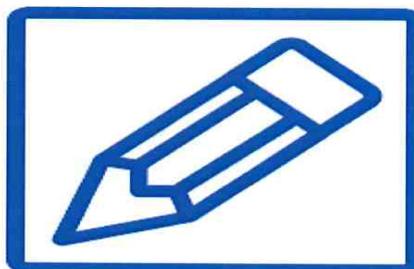

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC N° 081/2020

DESVINCULACIÓN

Política de Desvinculación o de retiro

La política de retiro, permite a la entidad definir los procedimientos adecuados ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por pensión de los funcionarios públicos.

Se definirán los procedimientos adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por retiro de los funcionarios, para jubilar, despedir, cesar y/o aplicar programas de desvinculación laboral, conforme a las Políticas de la Universidad, 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.








POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: PLANTEL DOCENTE

Se deberán aplicar políticas al estamento de profesionales que ejercen la docencia a nivel de pre grado, grado y posgrado, conforme a la implementación de los Proyectos Académicos y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

En las Unidades Académicas se establecerán procedimientos que garanticen la admisión, formación continua y promoción de los docentes, así como su desvinculación.

VINCULACIÓN

Política de Planeación

Las Unidades Académicas establecerán los perfiles requeridos para ocupar los cargos docentes, teniendo en cuenta las asignaturas que conforman los diferentes Proyectos Académicos en cumplimiento a las normativas vigentes.

Política de Selección

La selección se realizará con la finalidad de incorporar profesionales docentes idóneos, competentes e íntegros y que cuenten con el perfil requerido acorde a las características de los cargos, generando un legajo actualizado del docente.

La misma se dará según las necesidades institucionales en materia de implementación de los Proyectos Académicos, en función a los méritos profesionales y al resultado de concursos públicos de títulos, méritos y aptitudes, llevados con transparencia, equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

Política de Inducción

Con el fin de lograr el empoderamiento y favorecer el sentido de pertenencia en los nuevos docentes de las Unidades Académicas se realizará la inducción como un proceso de integración a la cultura institucional, aspirando al compromiso y sentido de pertenencia de los docentes. En los claustros docentes y reuniones entre los docentes y las autoridades Académicas se informarán los deberes, derechos y obligaciones de los docentes; así también, la misión, la visión, los objetivos institucionales y otros aspectos que hacen a la actividad docente.

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Versión 3
		Modifica Res REC N° 081/2020

PERMANENCIA

Política de Reinducción

El Departamento Académico de cada Unidad Académica, periódicamente y cuando la necesidad lo exigiere, propiciará reuniones de actualización de las Políticas, Normativas, Disposiciones institucionales u otras informaciones que han sufrido modificaciones, con los docentes y de esta manera reforzar el sentido de pertenencia y compromiso de éstos.

Política de Capacitación y Formación

Con el fin de garantizar la calidad del proceso enseñanza/aprendizaje, las Unidades Académicas promoverán la formación continua del plantel docente, a través de programas de capacitación y participación en Concursos de Proyectos y de Investigación y otras actividades académicas relevantes al área de formación del docente. Se podrán establecer exoneraciones y descuentos de aranceles, además de admisiones directas a los cursos, incentivos y facilidades para el intercambio o movilidad a escala docente mediante redes de universidades.

Política de Compensación

Con el fin de retribuir equitativamente a los docentes, las Unidades Académicas realizarán las gestiones pertinentes de remuneración, acorde a la disponibilidad presupuestaria, la experiencia, los títulos, los méritos, la formación continua, la naturaleza de las asignaturas y los informes de evaluación de desempeño docente.

Se promoverán incentivos no pecuniarios como certificaciones, constancias, distinciones y demás reconocimientos por las actividades extraacadémicas realizadas por los docentes.

Política de Promociones

Se fomentará el acceso al escalafón docente, de acuerdo con lo que establece el Estatuto y los Reglamentos. Las Unidades Académicas serán los encargados de la aplicación del Reglamento de Concurso de Cátedras por Títulos, Méritos y Aptitudes.

Política de Bienestar Social

Se garantizará la cobertura de salud de todos los docentes de las Unidades Académicas, a través del Instituto de Previsión Social. Así también, se adoptarán los diferentes Protocolos Sanitarios vigentes para proteger la salud integral de los docentes. Asimismo, se promoverán acciones que apunten al mejoramiento del clima laboral.

Política de Evaluación del Desempeño

Las Unidades Académicas evaluarán el desempeño de todos los docentes, de manera





imparcial, de acuerdo con los criterios definidos (formación, capacidad, eficiencia y eficacia e integridad, entre otros, en su desempeño) y teniendo en cuenta, sin excepción, las respuestas de autoevaluación del propio docente, la evaluación del estamento estudiantil y de la institución, utilizando adecuadamente los recursos disponibles, socializando con los docentes la matriz de evaluación al inicio de sus funciones y brindándoles acceso a los resultados.

DESVINCULACIÓN

Política de Desvinculación o Retiro

La desvinculación de los docentes se efectuará según las reglamentaciones vigentes, en los casos de cese, renuncia, despido, jubilación, entre otros.

Las Unidades Académicas brindarán el asesoramiento pertinente, sobre las gestiones que el docente debe realizar en virtud a las normativas existentes para su efecto.

