UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Decanato

Resolución N°239 /2023. –

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN". --

Asunción, 06 de Marzo de 2023. -

V I S T O:

Que, la gestión del talento humano, requiere de políticas y procedimientos, conforme a lo establecido en la Constitución y las leyes, y su implementación tiene como finalidad establecer una gestión estándar que propicie los procesos de mejora continua, por lo que resulta fundamental establecer las Políticas de Talento Humano, como estrategia para contribuir al logro de la Misión de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, como institución pública del Estado.

Que, a fin de constatar las competencias y habilidades del funcionario público, además del reconocimiento de las aptitudes y la idoneidad en el desempeño de sus funciones y la aplicación de las políticas justas, equitativas y transparentes en los procesos relacionados, se establecen los valores y las Políticas del Talento Humano, que se definen a partir de las conclusiones obtenidas en los diagnósticos y teniendo en cuenta todos los elementos fundamentales del proceso de administración y éstas consisten en el Diseño Organizacional, Planeación, Comunicación, Selección, Inducción, Reinducción, Capacitación y Formación, Compensación, Bienestar Laboral, Evaluación del Desempeño, Garantías de un Proceso Justo y Planes de Retiro; y.

C O N S I D E R A N D O:

La vigencia y el alcance de la Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado" y su Decreto Reglamentario N° 8127/2000, "Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamenta la implementación de la Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado", y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF"; la Ley N° 7050/2023 "Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2023" y su Decreto Reglamentario N° 8759/2023, cuyo Anexo ‹‹A›› "Guía de Normas y Procesos del PGN 2023"; la Resolución CGR Nº 425/08 del 9 de mayo de 2008 "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno de 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" y la Resolución CGR N° 377/2016, que adopta las Normas de Requisitos Mínimos NRM MECIP 2015; la Ley N° 4995/2013 "De Educación Superior"; el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción, la Resolución H.C.D. N° 1469/2021 "Por la cual se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNA 2021-2025 y las reglamentaciones relativas a la administración y control del personal, aplicadas a los funcionarios de la Facultad; corresponde establecer las Políticas de Talento Humano, como estrategia para el aprovechamiento eficiente de las competencias y habilidades del funcionario de la Institución.

Por tanto, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias;

LA DECANA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN;

R E S U E L V E:

Art. 1º.- APROBAR las *Políticas de Talento Humano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción*, las que se detallan textualmente a continuación:

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN". --

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES – UNA
POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, se compromete a mantener un Talento Humano competente, idóneo y con sentido de pertenencia; con base en los valores y principios éticos, en la búsqueda del crecimiento del personal, a través de las buenas prácticas y el uso eficiente de los recursos, con incentivos que estimulen a los funcionarios a mantener un alto rendimiento para la obtención de resultados acordes a la Misión y Visión Institucional, fundados en el bienestar y el desarrollo integral de las habilidades; apuntando a la excelencia en la calidad del servicio prestado.

VALORES

Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deberán guiarse por los siguientes valores:

IGUALDAD: Garantizar que todos tengan la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.

HONESTIDAD: Actuar con ética y moralidad, a los efectos de promover la confianza y la transparencia.

IMPARCIALIDAD: Otorgar el mismo trato a todos los funcionarios en los procesos de ingreso, promoción, evaluación del personal y en los procesos administrativos.

INTEGRIDAD: Ejercer de las funciones de manera irreprochable y con rectitud.

RESPONSABILIDAD: Ejecutar las actividades encomendadas, en tiempo y forma, asumiendo las implicancias de las mismas. Asumir la tarea como si fuera propia, y por tanto, comprometerse a hacer todo lo necesario para llevarla a cabo con éxito.

RESPETO: Mantener una conducta adecuada, tolerante y cortés con los compañeros de cualquier nivel jerárquico o estamento dentro de la institución y, de la misma manera con las personas ajenas a la misma.

IDENTIDAD Y COLABORACIÓN: Promover el sentido de pertenencia; a fin de generar el ambiente propicio para que el funcionario se identifique plenamente con los principios, objetivos, valores y adopte como propias la misión y la visión de la Institución.

TRANSPARENCIA: Comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos propuestos y, posteriormente, poner en su conocimiento toda la reglamentación pertinente al ejercicio de las funciones.

EFICIENCIA Y EFICACIA: Gestionar la selección del personal y conservar a los funcionarios con las capacidades, habilidades y conocimientos que se ajusten al perfil requerido para los puestos de trabajo, a través de procesos ágiles, sencillos pero transparentes, enfocados en lograr el resultado esperado, acorde a las necesidades de la institución.

ECONOMÍA: Utilizar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.

POLÍTICA GENERAL

Gestionar estratégicamente el talento humano, desde su vinculación, a través del acompañamiento durante su permanencia, mediante el desarrollo y promoción como servidor público, hasta su retiro de la institución; con la finalidad de dotar a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales – UNA, funcionarios

excelentes, con la capacidad de trabajo, íntegros, competentes, motivados y comprometidos con la institución.

POLITICAS DE GESTIÓN PARA LA VINCULACIÓN DEL PERSONAL.

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Diseñar la estructura jerárquica de la institución, proponiendo las funciones y dependencias, a los efectos de dar eficacia al método de trabajo de las unidades de responsabilidad, para el logro de los objetivos trazados como Institución.

PLANEACIÓN

Planificar el proceso del talento humano, a partir de la evaluación de las necesidades institucionales y del análisis del perfil requerido para ocupar los puestos de trabajo, conforme al diseño organizacional, aprovechando las competencias y capacidades del personal que ingresa; como así también, la permanente evolución de las capacidades laborales de quienes ya formen parte del plantel de funcionarios de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales – UNA.

Asegurar la disponibilidad del talento humano calificado, de acuerdo con las necesidades identificadas y al recurso financiero disponible, para cubrir los requerimientos operativos, teniendo en cuenta los factores de sobretiempo, ausentismo, vacaciones, permisos y capacitaciones.

COMUNICACIÓN

Informar periódicamente, a través de los medios de comunicación institucional, sobre lo referente a los procesos de vinculación a la institución y de desarrollo del Talento Humano, sobre la base de la trasparencia y el acceso a la información.

Difundir por los medíos de comunicación oficial, accesible a todos los interesados, las medidas tendientes a reclutar o promover funcionarios, a través de convocatorias, con la información respecto a la documentación requerida, la aplicación de pruebas o instrumentos de evaluación, periodo de prueba, designación.

SELECCIÓN

Garantizar la incorporación al plantel de la Institución, de funcionarios idóneos, capaces, honestos e íntegros, conforme a las necesidades operativas de la Institución y a los perfiles del cargo, a través de un proceso de selección riguroso, pero con reglas claras y transparentes, que aseguren valoraciones imparciales y objetivas.

INDUCCIÓN

Fortalecer la integración del nuevo funcionario a la estructura organizacional, estimulando el desarrollo individual, pero direccionado a lograr el trabajo en equipo, con funciones bien definidas, pero en colaboración con los demás, a fin de lograr eficiencia y eficacia en los objetivos.

Familiarizar al nuevo funcionario con los reglamentos, normativas y compromisos éticos, referentes a las inhabilidades e incompatibilidades relativas a su cargo, así como sobre las políticas internas y externas, tendientes a prevenir actos que van en contra de los principios éticos.

Entrenar al nuevo funcionario, a fin de lograr un óptimo desarrollo de sus funciones, asegurando que cumpla eficientemente su nuevo rol y asuma responsabilidades.

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN". --

Socializar con el nuevo miembro del plantel, el plan estratégico institucional, las normas y reglamentos vigentes, los manuales de funciones propios de su cargo, para lograr la integración efectiva y una adaptación rápida a las actividades operativas de la institución.

POLITICAS PARA EL DESARROLLO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL.

REINDUCCIÓN

Reforzar periódicamente la inducción de todos los funcionarios que prestan servicios en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales – UNA, principalmente ante la movilidad del personal, en la entidad o en la estructura general del Estado, para asegurar el compromiso con la misión y objetivos estratégicos trazados.

Actualizar permanentemente al funcionario, con respecto a los cambios generados por reformas en la organización o reglamentaciones, en la misión institucional o en las funciones propias de la dependencia o puesto de trabajo donde presta servicio.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Implementar el proceso continuo de capacitación y formación, tendientes a reforzar y complementar las competencias de los funcionarios, para el logro de la plenitud personal, profesional e institucional.

Consolidar las habilidades del funcionario, para incrementar las destrezas requeridas, a fin de cumplir con eficiencia y sin dificultades, las tareas asignadas, mejorar la calidad del servicio prestado, y desempeñar eficazmente sus funciones.

COMPENSACIÓN

Retribuir con justicia y equidad, al funcionario que presta servicios en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales – UNA, teniendo en cuenta los niveles de formación, la experiencia, la idoneidad, la responsabilidad y los resultados obtenidos en el desempeño de las funciones, de acuerdo a las metas establecidas.

BIENESTAR LABORAL

Desarrollar programas de bienestar laboral, a los efectos de lograr un clima organizacional afable, donde el funcionario trabaje a satisfacción y con comodidad, en un ambiente exigente, pero con la seguridad de que, si se le presentara una dificultad particular o dentro del ambiente laboral, que le imposibilite cumplir efectivamente sus funciones, ésta será abordada apropiadamente para resolver la situación.

Ofrecer al funcionario asistencia social, médica y psicológica, beneficios y subsidios; incentivar la realización de actividades sociales, culturales y deportivas, con el fin de lograr la integración social y familiaridad dentro del plantel, y aportar en la mejoría de la calidad de vida del funcionario y de sus familias; lo que redundará en el desempeño eficiente de las tareas.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Implementar un proceso de evaluación del desempeño imparcial y objetivo, que valore el rendimiento del funcionario en su lugar de trabajo, atendiendo a los valores de la Institución, a los efectos de identificar las debilidades y fortalezas, para corregir los errores y reforzar las virtudes.

Elaborar planes y métodos de mejora permanente, a partir de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño, con el fin de lograr los objetivos de la Institución.

"POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN". --

Calificar el rendimiento del funcionario, a través de instrumentos e indicadores oportunos y fiables, que verifiquen efectivamente su desenvolvimiento en el ambiente laboral y los resultados obtenidos por él, conforme a las metas establecidas, el que podrá servir para definir la permanencia del funcionario en una dependencia, eventuales promociones o asignación de nuevas responsabilidades.

Realizar el diagnóstico del clima organizacional, a partir de los resultados de la evaluación y de la implementación del plan de correcciones sobre las debilidades detectadas.

Capacitar a los jefes de área, para la aplicación adecuada de los instrumentos de evaluación, con indicadores medibles y cuantificables de los resultados esperados en la labor de cada funcionario, congruentes y coherentes con los planes, programas operativos, actividades y tareas asignadas, conforme al diseño del cargo en la estructura organizacional.

POLITICAS DE GESTIÓN PARA LA DESVINCULACIÓN/RETIRO.

GARANTÍA DE UN PROCESO DISCIPLINARIO JUSTO

Asegurar al funcionario, que su desvinculación de la Institución, cuando no sea por renuncia o jubilación, será previa sustanciación de un sumario administrativo, que respete las garantías procesales constitucionalmente reconocidas.

PLANES DE RETIRO

Ofrecer planes de retiro para la desvinculación voluntaria de funcionarios de la institución, con énfasis en la atención psicosocial, nuevos emprendimientos y planificación del gasto del ingreso percibido, a fin de preparar al funcionario para disfrutar de su jubilación.

Actualización del documento:

Elaborado por:	Lic. Nilda Aveiro de Diarte	Dirección de Recursos Humanos del Área de Funcionarios Administrativos
	Cynthia González	Gestión y Elaboración de Procesos Administrativos de la Dirección Administrativa y Financiera
Revisado por:	Gustavo Martínez Martínez	Director Administrativo y Financiero
	Lic. Andresa Rojas	Directora de Giraduría

Art. 2°.- **DISPONER** la implementación de las políticas en todas las áreas de gestión de Talento Humano del área de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, a fin de garantizar el cumplimiento de objetivos-metas establecidos.

Art. 3°.- **PUBLICAR** la presente resolución en el portal institucional www.der.una.py .

Art. 4°.- **DEJAR** sin efecto las disposiciones anteriores a la presente resolución.

Art. 5°.- **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.

JOAQUÍN RAMIRO GARCETE TORRES
SECRETARIO DE LA FACULTAD

MIRYAN JOSEFINA PEÑA CANDIA
DECANA