



Modelo Estándar de
Control para
Instituciones
Públicas



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

FACULTAD DE
INGENIERÍA
- UNI -

Versión 1

Aprobado por

**Resolución C.D
N° 025/2023**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



Encarnación, 10 de Marzo de 2023

RESOLUCIÓN C.D. N° 025/2023

VISTA

La sesión del Consejo Directivo de fecha 7 de febrero/2023, Acta N° 03/2023 y,

CONSIDERANDO:

Que, en la misma, a solicitud del Señor Decano, se trató temas referente al MECIP, elevado por el Equipo Técnico MECIP-FIUNI y presentado al Consejo Directivo por el Decano en su carácter de Máxima Autoridad del Equipo Técnico Mecip FIUNI.

Que, el señor Decano, presenta la Res. CSU N° 091/2022 de fecha 07.12.2022, que valida la Política de Talento Humano de la UNI; y recuerda a los Consejeros presentes que el mencionado documento constituye un requisito del Componente Ambiente de Control, Política de Talento Humano de la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015, e informa que el mismo fue elaborado por el Equipo Técnico MECIP; Secretaria General, Directivos, Jefes y Funcionarios de las distintas áreas de la Institución con el acompañamiento del Equipo MECIP de Rectorado.-

Que, por Resolución CSU N° 091/2022 se valida la Política de Talento Humano- Versión 3 de la UNI y establece que las unidades académicas deberán adecuarla a su contexto, debiendo posteriormente elevar la propuesta a través de su Consejo, para su aprobación por parte del Consejo Superior Universitario.

Que, luego de las deliberaciones correspondientes, y puesto a consideración de los Miembros del Consejo Directivo resuelven por la aprobación de la Política de Talento Humano- Versión 1, adecuado al contexto de la FIUNI.

Que, "...aprobar los planes, programas de estudios y reglamentos para las distintas cátedras ..." es atribución del Consejo Directivo, según lo consagra el Art. 38 Inc "d" del Estatuto de la Universidad Nacional de Itapúa.

POR TANTO:

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA
EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES,**

RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar, la Política de Talento Humano de la Facultad de Ingeniería, UNI- Versión 1, redactado y ajustado en base a la Política de Talento Humano Versión 3 de la Universidad Nacional de Itapúa, aprobado por Resolución CSU N°091/2022, asegurando su adecuación al contexto de esta unidad académica, conforme al anexo de la presente Resolución.-

1/2





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



...Res. C.D. N° 025/2023

Art. 2°.- Elevar, al Consejo Superior Universitario para su homologación.-

Art. 3°.- Comunicar, a quienes corresponda y cumplido archivar.-


E. González
Lic. Elsa C. González
Secretaría General


Oscar D. Trochez V.
Ing. Oscar D. Trochez V.
Decano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



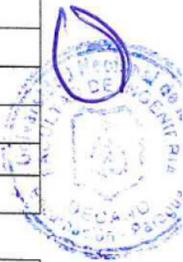
INDICE

ANTECEDENTES	1
VISIÓN Y MISIÓN INSTITUCIONAL	1
OBJETIVO GENERAL	2
Objetivos estratégicos de Talento Humano	2
Objetivos Específicos de las Políticas de Talento Humano	2
ALCANCE	3
1.- POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	3
✓ De los servidores públicos	3
VINCULACIÓN	3
-Política de Planeación	3
-Política de Selección	3
-Política de Inducción	4
PERMANENCIA	4
- Política de Reinducción	4
- Política de Formación y Capacitación	4
- Política de Compensación	5
- Política de Promociones	5
- Política de Calidad de Vida Laboral o de Bienestar Social	5
- Política de Evaluación de Desempeño	5
DESVINCULACIÓN	6
- Política de Desvinculación o de retiro	6
2.- POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
✓ Del Plantel Docente	6
VINCULACIÓN	6
-Política de Planeación	6
-Política de Selección	6
-Política de Inducción	6
PERMANENCIA	6
-Política de Reinducción	6/7
-Política de Capacitación y Formación	7
-Política de Compensación	7
-Política de Promociones	7
-Política de Calidad de Vida Laboral o de Bienestar Social	7
-Política de Evaluación de Desempeño	8
DESVINCULACIÓN	8
- Política de Desvinculación o de retiro	8

Aprobado por	Versión	Homologado por	Pág
Res. C D 025/2023 Fecha: 10.03.2023	Versión 1 -2023	Res. CSU N° Fecha: 10.03.2023	8/8



[Handwritten signature]





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



DE TALENTO HUMANO – FIUNI

Versión 1

Aprobado por Res. CD N°025/2023

ANTECEDENTE

De acuerdo con el Manual del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas- 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 Facultad de Ingeniería y al desarrollo institucional. La definición de nuestras políticas deben estar en concordancia con las definiciones estratégicas generales señaladas por la Universidad las que determinan su razón de ser y su visualización de futuro, así también deben estar orientadas a apoyar y dar viabilidad a la construcción del futuro deseado.

MISIÓN.

Somos una facultad que impulsa el desarrollo científico-tecnológico y socioeconómico local, nacional y regional. Forma profesionales ingenieros emprendedores sociales creativos para el desarrollo sostenible preservando la identidad nacional y fortaleciendo los procesos de internalización.

VISIÓN.

Ser una institución acreditada, abierta y dinámica garantizando la formación de ingenieros emprendedores sociales con calidad humana, científica y tecnológica que comprendan y apliquen los principios básicos de la ingeniería vinculada a la sociedad del conocimiento, a la solución de problemas de la población de Itapúa, del país y la región. Ser una institución líder con prestigio nacional e internacional y polo de desarrollo científico tecnológico que impulse el crecimiento socioeconómico del país y la región de manera inclusiva y sostenible.



ouje/lor .1/8





OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión de talento humano, que incorpore los derechos y deberes constitucionales para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad, economía, eficiencia y eficacia, integridad y transparencia en la implementación de los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción y evaluación de desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE TALENTO HUMANO

La Facultad de Ingeniería, adopta los objetivos estratégicos de Talento Humano de la Universidad Nacional de Itapúa los cuales fueron vinculados con los lineamientos de la universidad, desarrollados y consensuados por la comunidad universitaria mediante un proceso participativo de reflexión cuyo objetivo es promover la igualdad

1/

y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la institución, 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, siendo los siguientes objetivos:

- Impulsar una política de incorporación, desarrollo, jubilación y retiro 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, promoción y desvinculación.

OBJETIVO ESPECIFICOS DE LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO

- Definir la necesidad de talento humano idóneo, eficaz, eficiente, calificado y competente al servicio de la Facultad.
- Garantizar la incorporación de talento humano con competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad necesarias en un proceso integro, imparcial y transparente de selección.
- Fomentar el sentido de permanencia, del cuidado del medio ambiente, compromiso, identidad, integración, igualdad y no discriminación, inclusión social afectiva, transversalidad, celeridad y profesionalismo en las actuaciones del talento humano.

2/8





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



- Promover una justa y equitativa remuneración del talento humano.
- Estimular un crecimiento profesional del talento humano, promoviendo capacitaciones para cumplir con la economía, eficiencia y eficacia, los requerimientos de la Facultad.
- Reorientar y reforzar la integración de los funcionarios, en especial a los afectados por los cambios de puestos de trabajos o en la estructura general de la Facultad.
- 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 organizaciones mutuas.

ALCANCE

Las Políticas de Gestión de Talento Humano establecidas en este documento son aplicadas a todos los servidores públicos y plantel docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Itapúa.-

1.- POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE:

✓ Los Servidores Públicos

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 méritos, igualdad, publicidad, transparencia, integridad, imparcialidad, confiabilidad, economía, eficacia y eficiencia.



3/8

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



Se seleccionarán las personas más competentes para el cumplimiento de los fines y objetivos, alineados a perfiles definidos y cumpliendo con principios de méritos igualdad, publicidad, transparencia, integridad, imparcialidad, confiabilidad, economía, 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 facilita 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 el lineamientos éticos, legales, estratégicos, de economía, técnicos y operativos, en concordancia con las responsabilidades encomendadas, los objetivos institucionales y las mejores prácticas 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 puestos 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, de economía, 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 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.



4/8

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



- Política de Compensación

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

Se retribuirá, en virtud a 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 conocimiento requeridos y demostrados en el desempeño de los cargos y responsabilidades asignadas, impulsando el desarrollo de la integridad de la competencia y de la idoneidad de los funcionarios al servicio de la institución.

- 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 mejoraran 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 proactivo 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.



5/8

[Handwritten signature]





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



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.

2.- POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO:

✓ Plantel Docente

VINCULACIÓN

- Política de Planeación

La Facultad de Ingeniería, establecerá los perfiles requeridos para ocupar los cargos docentes, teniendo en cuenta las asignaturas que conforman los diferentes Proyectos Académicos en cumplimiento a las normativas legales 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 imparcialidad, transparencia, equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

PERMANENCIA

- Política de Reinducción

La Facultad de Ingeniería, periódicamente y cuando la necesidad lo exigiere,

6/8





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPUA – U.N.I.

Creada por Ley N°:1.009/96 del 03/12/96

Facultad de Ingeniería



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, la Facultad de Ingeniería promoverá la formación continua del plantel docente, a través de programas de capacitación y participación en concursos de proyectos e 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, la Facultad de Ingeniería, realizará 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.

La Facultad de Ingeniería será la encargada 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 la Facultad de Ingeniería, a través del Instituto de Previsión Social.

Así también, se adoptarán los diferentes protocolos sanitarios vigentes para proteger la salud integral de los docentes. Así mismo, se promoverán acciones que apunten al mejoramiento del clima laboral.



7/8

Secretaría General



- **Política de evaluación de desempeño**

La Facultad de Ingeniería, evaluará 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.

La unidad académica brindará el asesoramiento pertinente, sobre las gestiones que el docente debe realizar en virtud a las normativas existentes, para su efecto.



Aprobado por	Versión	Homologado por	Pág
Res. C D 025/2023 Fecha: 10.03.2023	Versión 1 -2023	Res. CSU N° Fecha	8/8



Handwritten signature in blue ink.