



Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

Telefax: 595 - 21 - 520532/3, 505611/2 Int. 101
Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay

Resolución Nº.....187/2018.
14/11/2018

"POR LA CUAL SE MODIFICA LAS POLITICAS DE TALENTOS HUMANOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION.

VISTO: Que el Instituto Dr. Andrés Barbero se ha elevado a rango de Facultad, y el Consejo Superior Universitario de la Universidad Nacional de Asunción por acto administrativo ha creado la Facultad de Enfermería y Obstetricia, motivo por el cual se deben adecuar los documentos teniendo en cuenta la actual denominación;

La Resolución del Consejo Superior Universitario Nº 0527-00-2018 de Acta Nº 22 (A.S. Nº 22/05/09/2018) "POR LA CUAL SE CREA LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION (FENOB) Y SE CONFORMA UNA COMISION ESPECIAL DE ORGANIZACION DE LA FACULTAD";

La Resolución CGR Nº 377/16, "Por la cual se establece y adopta la norma de requisitos mínimos para un sistema de control interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay-MECIP 2015", el cual propone un cambio de enfoque, promoviendo un mayor grado de adaptación del modelo a las necesidades particulares de cada Institución;

CONSIDERANDO: La Ley Nº 1535/99 "De Administración Financiera del Estado", y el Decreto Reglamentario Nº 8127 del 30 de marzo de 2000, por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley Nº 1535/99 De Administración Financiera del Estado y el Funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF);

El Decreto Nº 962/08 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto Nº 8127";

La Resolución CGR Nº 425/08, "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para 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";

La Resolución Interna R.L. Nº 229/2009, por la cual se adopta el MECIP en el Instituto Dr. Andrés Barbero, y la Resolución Nº 186/2018 de la Encargada de Despacho del Decanato de la Facultad de Enfermería y Obstetricia por la cual "POR LA CUAL SE RATIFICA LA ADOPCION DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECIP) EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION".

La Resolución Nº 2301/2018 de fecha 06 de septiembre del 2018, "POR LA CUAL SE DESIGNA A LA LIC. NANCY MARLENE MUJICA OJEDA COMO ENCARGADA DE DESPACHO DEL DECANATO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION";

El Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción, aprobado, sancionado y puesto en vigencia por la Asamblea Universitaria el 5 de diciembre de 2017;

La Ley 4995/13 "De Educación Superior";

LA ENCARGADA DE DESPACHO DEL DECANATO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES,

RESUELVE:

Art. 1º.- MODIFICAR la Políticas de Talentos Humanos de la Facultad de Enfermería y Obstetricia, conforme a lo estipulado en el Manual de Implementación-Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay(MECIP) conforme se describe:

POLITICAS DEL TALENTO HUMANO EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION.



1. POLÍTICA GENERAL DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA (FENOB-UNA)

La Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Asunción establece como política de gestión del talento humano las directrices u orientaciones que constituyen una base sana para una misión eficaz y eficiente del talento humano, enfocados hacia los funcionarios y al desarrollo institucional, en concordancia con las definiciones generales señaladas en el planeamiento estratégico de la UNA y la FENOB, lo que determinan su razón de ser y su visualización de futuro, tiene por esencia flexibilidad y dinamismo, su puesta en práctica será objeto de reflexión apropiada, tomando en consideración el contexto específico, su espíritu deberá ser respetado en cualquier circunstancia.

2. OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE TALENTOS HUMANOS

- Ser congruentes con la misión, visión, objetivos y plan estratégico de la FENOB y la UNA.
- Promover el desarrollo de una gestión moderna que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos institucionales, con una administración que suscite el perfeccionamiento de las personas que la integran.
- Desarrollar un sistema integral del talento humano que contenga políticas y procedimientos de vinculación del personal (reclutamiento, selección e inducción); desarrollo y promoción del personal (re inducción, evaluación, capacitación- formación, bienestar personal y compensación); desvinculación/ retiro, (planes de retiro).
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad de los funcionarios de la FENOBUNA, logrando que las funciones desempeñadas por las personas, sean llevadas a cabo con eficiencia y oportunidad.
- Promover en la FENOBUNA un estilo relacional armónico sustentado en la cooperación, la rigurosidad académica y profesional, el respeto a la pluralidad y universalidad del pensamiento, así como la participación y compromiso con los principios orientadores de nuestra comunidad educativa hacia el mejoramiento continuo de la calidad.

3. ELEMENTOS TRANSVERSALES DE POLITICAS DE TALENTOS HUMANOS

Los elementos transversales de la política de talentos Humanos están definidos en el Plan Estratégico, tales como:

- Formación de los profesionales del área de enfermería y obstetricia de alta calidad de manera que constituyan en medios para el desarrollo de la población paraguaya, en base a las políticas globales, dando respuestas efectiva y eficaz a la demanda de sus necesidades de salud, desarrollando su capacidad de gestión de los recursos financieros y los talentos humanos específicos del área.
- Transparencia de gestión: las decisiones organizacionales están fundamentadas con criterios técnicos, científicos y éticos asegurando la claridad, la rectitud y la igualdad de acceso a las oportunidades.
- La gestión institucional es flexible, cada dependencia es competente en la toma de decisiones de manera conveniente creando soluciones a la medida de los desafíos internos y externos que se enfrentan, realizando innovaciones cuando sea necesario, con la aprobación de las autoridades superiores.
- Desarrollo de competencias: contribuir a la política de gestión del talento humano, a la estrategia de la organización tendiendo a mejorar las capacidades del talento humano para cumplir la misión.

4. VALORES:

- Igualdad**, al garantizar que todo aspirante 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 ser discriminados por motivo alguno;
- Imparcialidad**, al otorgar el mismo trato a todo aspirante al cargo o funcionario en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal;
- Economía**, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;
- Eficiencia y Eficacia**, al seleccionar y conservar 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;



Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

Telefax: 595 - 21 - 520532/3, 505611/2 Int. 101
Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay

Resolución Nº.....187/2018..
14/11/2018

- e) Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud;
- f) Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

POLITICAS:

- 1.) Planeación: con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia del proceso del talento humano, orientados a cumplir los objetivos estratégicos institucionales, la FENOBUNA realiza la planeación necesaria cuantitativa y cualitativa de los recursos humanos a corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta la misión institucional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por proceso, la naturaleza de los cargos de la entidad y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.
- 2.) Selección: La FENOBUNA, garantiza la elección de funcionarios públicos competentes para dar cumplimiento a la misión institucional, a través de una gestión transparente en el proceso.
- 3.) Inducción: La FENOBUNA establece las estrategias más convenientes para dar a conocer su misión y su visión, las normativas con que cuenta, así con los derechos, valores, obligaciones y funciones que deberán cumplir los funcionarios al incorporarse, con el objeto de garantizar el compromiso y la identificación con los fines institucionales por parte de los mismos.
- 4.) Reinducción: La FENOBUNA reorienta en forma oportuna integral y cualificada a través de un proceso reinducción a los funcionarios afectados por cambios en sus puestos, cargos y funciones de trabajo en la estructura general de la institución.
- 5.) Formación y Capacitación: La FENOBUNA busca la excelencia personal y profesional desarrollando mecanismos de capacitación y formación de sus funcionarios para incrementar la eficiencia organizacional y de esa forma dar cumplimiento a los propósitos institucionales.
- 6.) Compensación: La FENOBUNA promueve una justa y equitativa compensación pecuniaria y no pecuniaria dentro de las normas legales vigentes teniendo en cuenta parámetros de: jerarquía, responsabilidad, compromiso con la institución y demás indicadores que puedan ser definidos.
- 7.) Bienestar Social: La FENOBUNA con el fin de velar por el bienestar integral y desempeño eficiente de sus funcionarios, llevará adelante iniciativas tendientes a mejorar los beneficios sociales, tanto de naturaleza pecuniaria y no pecuniaria.
- 8.) Evaluación de desempeño: La FENOBUNA implementará los manuales de funciones, procedimientos y aplica evaluación de desempeño a los funcionarios a partir de los objetivos fijados, las capacidades, experiencias, logros y el compromiso con la institución, con los correspondientes parámetros para valorar los resultados del cumplimiento de la gestión institucional.
- 9.) Retiro: La FENOBUNA implementara una política de retiro según contempla la ley de jubilaciones y otras reglamentaciones, otorgando el asesoramiento y las documentaciones pertinentes.

Art. 2º.- COMUNICAR a quienes corresponda y una vez cumplido archivar.

Lic. ARNALDO JAVIER AQUINO GONZALEZ
Encargado de Despacho
Secretaría de la Facultad

Lic. NANCY MARLENE MUJICA OJEDA
Encargada de Despacho
Decanato