



Universidad Nacional de Asunción

**INSTITUTO DR. ANDRÉS BARBERO
DIRECCION GENERAL**

www.iab.una.py

C.Elect.: direcciongeneral@iab.una.py

Telefax.: 595 - 021 - 520 532/33 505611/612 Int. 101

Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay

San Lorenzo, 02 de septiembre de 2013

RESOLUCION INTERNA R.L. N° 509/2013

POR LA QUE SE APRUEBA LAS POLITICAS DE TALENTOS HUMANOS DEL INSTITUTO DR. ANDRES BARBERO, CONFORME A LO ESTIPULADO EN EL MANUAL DE IMPLEMENTACION – MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PUBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP).

VISTO y CONSIDERANDO:

La Ley N° 1535/99 "De Administración Financiera del Estado", y el Decreto Reglamentario N° 8127 del 30 de marzo de 2000, por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99 De Administración Financiera del Estado y el Funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)";

El Decreto N° 962/08 "Por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127;

La Resolución CGR N° 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 del Rector N° 0217/2010, por la cual se aprueba el Organigrama Académico – Administrativo del Instituto Dr. Andrés Barbero dependiente del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción

La Resolución Interna R.L. N° 229/2009, por la cual se adopta el MECIP en el Instituto Dr. Andrés Barbero.

POR TANTO,

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DR. ANDRES BARBERO
EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES
RESUELVE**

Art. 1°: Aprobar las Políticas de Talentos Humanos del Instituto Dr. Andrés Barbero, conforme a lo estipulado en el Manual de Implementación – Modelo Estandar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP), conforme se describe:

**POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO EN EL
INSTITUTO "DR. ANDRÉS BARBERO" UNA**

1. POLÍTICA GENERAL DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DR. ANDRÉS BARBERO (IAB-UNA)

El Instituto Dr. Andrés Barbero 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 del IAB, los 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.





RESOLUCION INTERNA R.L. N° 509/2013 (continuación)

2. OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE TALENTOS HUMANOS

- Ser congruentes con la misión, visión, objetivos y plan estratégico del IAB 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 del personal y compensación); desvinculación/retiro, (planes de retiro).
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad de los funcionarios del IAB, logrando que las funciones desempeñadas por las personas, sean llevadas a cabo con eficiencia y oportunidad.
- Promover en el IAB 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 LAS POLÍTICAS DE TALENTOS HUMANOS

Los elementos transversales de las políticas 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 se constituyan en medios para el desarrollo de la población Paraguaya, en base a las políticas globales, dando respuesta 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.

POLÍTICAS:

- 1) Planeación: con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia del proceso del talento humano, orientados a cumplir los objetivos estratégicos institucionales, el IAB 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: El IAB garantiza la selección de funcionarios públicos competentes para dar cumplimiento a la misión institucional, a través de una gestión transparente en el proceso.
- 3) Inducción: El IAB establece las estrategias más convenientes para dar a conocer su misión y su visión, las normativas con que cuenta, así como 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: El IAB reorienta en forma oportuna integral y cualificada a través de un proceso de 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: El IAB 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.



[Handwritten signature]



Universidad Nacional de Asunción

INSTITUTO DR. ANDRÉS BARBERO

DIRECCION GENERAL

www.iab.una.py

C.Elect.: direcciongeneral@iab.una.py

Telefax.: 595 - 021 - 520 532/33 505611/612 Int. 101

Campus de la UNA, San Lorenzo - Paraguay

RESOLUCION INTERNA R.L. N° 509/2013 (continuación)

- 6) Compensación: El IAB promueve una justa y equitativa compensación pecuniaria y no pecuniaria dentro de las normas legales vigentes teniendo en cuenta parámetros de: jerarquía, responsabilidad, grado académico requerido para el desempeño de los cargos, antigüedad, compromiso con la institución y demás indicadores que puedan ser definidos.
- 7) Bienestar Social: El IAB con el fin de velar por el bienestar integral y desempeño eficiente de los funcionarios, llevará adelante iniciativas tendientes a mejorar los beneficios sociales, tanto de naturaleza pecuniaria y no pecuniaria.
- 8) Evaluación de desempeño: El IAB 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: El IAB implementará 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 cumplido archivar.

Srta. VERONICA R. COLMAN RAMIREZ
Secretaría General

Prof. Lic. ROSALIA RODRIGUEZ DE LOPEZ
Directora General

RRL/vc