



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 1

## RESOLUCIÓN RECTORADO N° 299/2021

### **QUE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ - VERSIÓN 02.**

Coronel Oviedo, 15 de diciembre de 2021.

**VISTO:** El Memorándum D.G.T.H. N° 323/2021, proveniente de la Dirección General de Talento Humano, donde solicita la aprobación de la Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú, Versión 02.

La Ley N° 3.198/2007, "Que crea la Universidad Nacional de Caaguazú con sede en Coronel Oviedo"; la Ley N° 3.385/2007, "Que aprueba la Carta Orgánica de la Universidad Nacional de Caaguazú".

**CONSIDERANDO:** La necesidad de aprobar la actualización de la Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú, que constituye la directriz, lineamiento y orientación que la alta dirección define para todos los integrantes de una organización, a los efectos de facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad; así mismo garantizar el cumplimiento de la visión misión y los objetivos institucionales

Que, las Políticas de Gestión de Desarrollo del Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú se ciñen a los procedimientos definidos en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP, con el ánimo de fortalecer el sistema de ingreso al empleo público por méritos y con el compromiso de hacer de esta Entidad un ente administrativo transparente.

Que, el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas de Paraguay (MECIP), desarrollado bajo el marco del Programa Umbral Paraguay y refrendado a través de la Resolución 425/08 de la Contraloría General de la República, establece la estructura básica para la implementación de un Sistema de Control Interno que permite evaluar la estrategia, la gestión y los mecanismos de evaluación de las instituciones, a los efectos de garantizar el desarrollo de sus funciones bajo los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, celeridad y transparencia, contribuyendo con ello al cumplimiento de sus objetivos institucionales, en el contexto de los fines sociales del Estado Paraguayo.

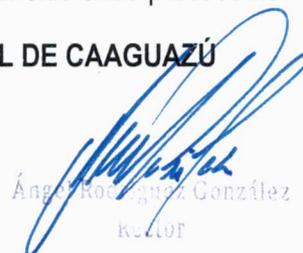
Que, conforme a la Ley N° 3385/07, Que establece la Carta Orgánica de la Universidad Nacional de Caaguazú, en su Artículo 19, son Atribuciones y Deberes del Rector, Inc. a) "*ejercer la representación legal de la Universidad Nacional de Caaguazú*", y en su inc. f) "*Adoptar las medidas necesarias y urgentes para el buen gobierno de la Universidad...*", y que se ajustan a la presente circunstancia.

**POR TANTO**, en uso de sus atribuciones, y fundado en el considerando precedente.

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ**

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaría General



  
Ángel Rodríguez González  
RECTOR



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

*Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"*

Hoja 2

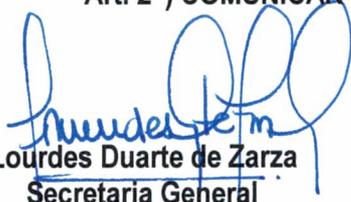
### RESOLUCIÓN RECTORADO N° 299/2021

**QUE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ - VERSIÓN 02.**

#### RESUELVE:

**Art. 1°) APROBAR** la Actualización de la Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú, Versión 02, conforme a los anexos que debidamente sellados y rubricados forman parte de la presente resolución.

**Art. 2°) COMUNICAR** a quienes corresponda, tomar nota respectiva y cumplido archivar.

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaría General



  
Ángel Rodríguez González  
Rector



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZÚ

Creada por Ley N° 3198 del 4 de mayo de 2007

Misión: "Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, comprometidos con el desarrollo sustentable, por medio de las ciencias, las tecnologías, las artes y el rescate de la cultura nacional, con la investigación, la extensión y la vinculación nacional e internacional, siendo una Universidad Respuesta"

## Anexo de la Resolución Rectorado N° 299/2021 "Que aprueba la actualización de la Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú – Versión 02", de fecha 15 de diciembre de 2021.

	Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional De Caaguazú	Código: Rectorado.A.4.	
		Versión:02	Aprobado por Resolución N°: 299/2021
		Fecha de aprobación:15/12/2021	

### 1. POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAAGUAZU

#### 1.1. LINEAMIENTOS GENERALES

Las Políticas de Gestión de Desarrollo del Talento Humano constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.

Las Políticas de Gestión de Desarrollo del Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú se ciñen a los procedimientos definidos en el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP, con el ánimo de fortalecer el sistema de ingreso al empleo público por méritos y con el compromiso de hacer de esta Entidad un ente administrativo transparente.

*La ejecución de las políticas de Desarrollo del Talento Humano, habilitan a los funcionarios para generar los resultados esperados en procura del logro de la misión de la Institución.* Fundamenta la comprensión de lo que se quiere de ellos, promoviendo el desarrollo de mayores conocimientos, habilidades y capacidades en función de los procesos de cambio cultural y el mejoramiento continuo que se espera de la Institución.

*Se materializa en políticas de gestión humana, expedidas por la Máxima Autoridad institucional y que son cumplidas por su equipo directivo.*

#### 1.2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

Este elemento de Control, define el compromiso del Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la Institución, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos, este elemento unidos a los Códigos de Ética y Buen Gobierno, fortalece la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades internas y externas de sus integrantes, beneficiarios y demás partes interesadas; los prepara para enfrentar a un entorno cambiante, complejo; facilita a los integrantes la comprensión de los fines organizacionales y por tanto, hacerlos más competentes para cumplir sus propósitos.

Juan Ángel Benítez  
Rector General



María del Carmen González  
Rectora

	<b>Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional De Caaguazú</b>	Código: Rectorado.A.4.	
		Versión:02	Aprobado por Resolución N°: 299/2021
		Fecha de aprobación:15/12/2021	

Se propone como Políticas de Desarrollo del Talento Humano, un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre el Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú y sus colaboradores quienes se desempeñan en relación laboral.

### 1.3. OBJETIVOS

- Contar con integrantes competentes en el ejercicio de las funciones propias de la Institución, mediante la definición de políticas y procedimientos de selección y desarrollo personal.
- Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los integrantes, requeridas para el desarrollo de los propósitos organizacionales.
- Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.
- Resolver los conflictos personales o institucionales que pueden afectar el logro de los objetivos.
- Velar por que las condiciones de trabajo de los integrantes sean dignas y justas.

### 1.4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

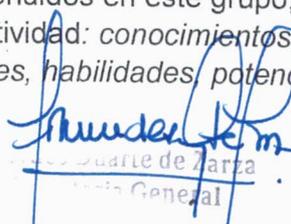
Si bien la definición de Políticas de Gestión de Desarrollo del Talento Humano está a cargo de la Alta Dirección de la Institución, todas y todos los integrantes son responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación. Sin embargo, el mantenimiento de la coherencia interna entre sus objetivos está a cargo del área de RR.HH, encargada de la administración de los procesos que lo conforman.

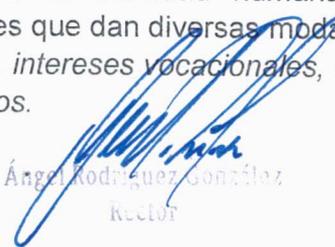
## 2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones para lograr sus objetivos requieren de una serie de recursos y elementos que administrados correctamente, les facilitarán alcanzar sus objetivos.

Existen tres tipos de recursos:

- ❖ **RECURSOS MATERIALES:** Aquí quedan comprendidos *el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.*
- ❖ **RECURSOS TÉCNICOS:** Bajo ésta denominación se identifican *los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.*
- ❖ **TALENTO HUMANO:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: *conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otros.*

  
Carmelo Peratta  
Secretario General

  
Ángel Rodríguez González  
Rector

	<b>Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional De Caaguazú</b>	Código: Rectorado.A.4.	
		Versión:02	Aprobado por Resolución N°: 299/2021
		Fecha de aprobación:15/12/2021	

Aun cuando los activos financieros, los equipos de oficina y de producción resultan necesarios para la organización, los empleados, "el Talento Humano", tienen una importancia sumamente considerable.

¿Por qué no utilizar el término Recurso Humano y centrarse en la mirada holística del término Talento Humano?, el primero se basa en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición con la concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización que es realmente lo que le da sentido al segundo término.

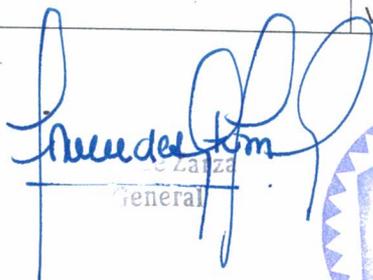
Al hablar de *Recurso Humano* se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; la pérdida de capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del Talento Humano estas vías de solución no son posibles de adoptar. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos.

Es tal la importancia que hoy se le otorga al Talento Humano que se le considera la clave del éxito de una empresa y, su gestión hace parte de la esencia de la gerencia institucional. Gestionando el Talento Humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

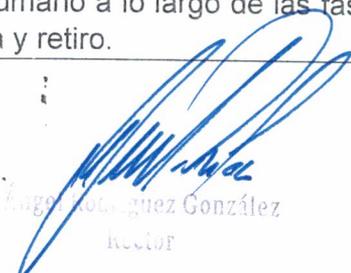
Por tanto; se puede referir a la Gestión del Talento Humano como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las "personas", incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño"

### 3.- FASES DE LA GESTIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

<b>POLITICA GENERAL</b>	El Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú se compromete con impulsar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios, mediante prácticas de gestión humana que incorporen los derechos y deberes constitucionales, garantizando la justicia, la equidad, la imparcialidad y la transparencia en el proceso del Desarrollo del Talento Humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia y retiro.
-------------------------	--

  
 General



  
 Rector



Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional De Caaguazú

Código: Rectorado.A.4.

Versión:02

Aprobado por Resolución N°: 299/2021

Fecha de aprobación:15/12/2021

**PLANEACIÓN**

Con el fin de garantizar la efectividad y eficiencia del proceso del Desarrollo del Talento Humano, el Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú realizará la planeación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los cargos de la Institución y sus dependencias y los recursos financieros disponible.

**VINCULACIÓN DEL PERSONAL**

**SELECCIÓN**

A fin de garantizar el cumplimiento de las normas vigentes e incorporar a servidores públicos altamente idóneos y competentes, así también a PcD, la Institución desarrollará procesos de selección del personal aplicando concursos de méritos y aptitudes en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades.

**INDUCCIÓN**

Con el fin de orientar al nuevo servidor público en la comprensión de la cultura organizacional, las características del servicio público y el de su cargo, así como para asegurar su compromiso con la misión y los objetivos institucionales, el Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú desarrollará con todo nuevo servidor público un proceso de integración de éste a la cultura institucional, poniendo en marcha acciones oportunas para su inducción

**REINDUCCIÓN**

El Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú establecerá un programa integral de reinducción, dirigido a los funcionarios afectados por rotaciones, traslados, promociones, con el fin de asegurar su compromiso permanente con la misión, visión y objetivos institucionales y fortalecer su enfoque hacia la mejora continua

**FORMACIÓN y CAPACITACIÓN**

El Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú define a la capacitación como su factor estratégico de desarrollo personal y profesional de los funcionarios y para ello implementará planes y programas dirigidos a fortalecer las competencias laborales establecidas para los cargos definidos en la estructura organizacional

*[Firma]*  
Dora Duarte de Zarza  
Secretaría General



*[Firma]*  
Rector



Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional De Caaguazú

Código: Rectorado.A.4.

Versión:02

Aprobado por Resolución N°: 299/2021

Fecha de aprobación:15/12/2021

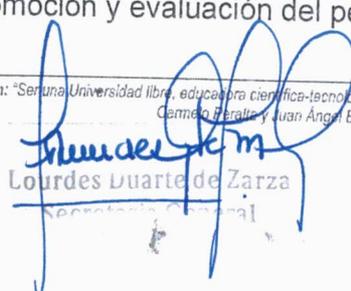
<b>DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL</b>	<b>COMPENSACIÓN</b>	Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración del servidor público, El Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú garantizará un subproceso de compensación que hace énfasis en el logro de objetivos, los elevados niveles de competencias, la experiencia y el compromiso con la Institución.
	<b>BIENESTAR SOCIAL</b>	El Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú con el fin de velar por el bienestar integral de los funcionarios y sus familias, garantizará un diagnóstico periódico de necesidades y la implementación de programas deportivos, recreativo, culturales de salud ocupacional y similares.
	<b>EVALUACIÓN DESEMPEÑO DEL</b>	Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su reconocimiento, el Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú realizará un subproceso de evaluación del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la Institución.
<b>DESVINCLACIÓN RETIRO</b>	<b>PLANES DE RETIRO</b>	Con el fin de buscar la adaptación armónica de los servidores públicos permanentes antes del goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario a su nueva etapa de vida, el Rectorado de la Universidad Nacional de Caaguazú brindará asistencia integral, orientación vocacional y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.

#### 4. VALORES DE LA POLÍTICA Y PRÁCTICA DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO.

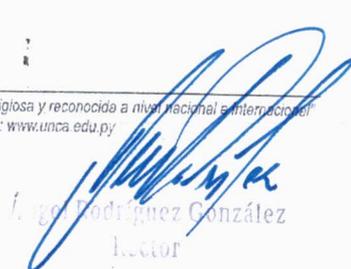
Los procesos involucrados deberán tener en cuenta los siguientes valores:

- a) **Igualdad**, al garantizar que toda la ciudadanía 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;
- b) **Imparcialidad**, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal;

Visión: "Ser una Universidad libre, educadora científica-tecnológica, global, humanizante, con valores y liderazgos positivos; prestigiosa y reconocida a nivel nacional e internacional"  
Carmelo Ferralito y Juan Ángel Benítez - Coronel Oviedo, Paraguay - Tel: +595 521204666/7. Web: www.unca.edu.py

  
Lourdes Duarte de Zarza  
Secretaría General



  
Jorge Rodríguez González  
Rector

	<b>Política General de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional De Caaguazú</b>	Código: Rectorado.A.4.	
		Versión:02	Aprobado por Resolución N°: 299/2021
		Fecha de aprobación:15/12/2021	

c) **Economía**, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;

d) **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;

e) **Integridad**, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud;

f) **Trasparencia**, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

  
 Juana Duarte de Zarza  
 Secretaria General



  
 Rector