Universidad Nacional de Asunción
FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
E-mail: fabricadealimentos@vet.una.py
Dirección: Ruta. Mcal. Estigarribia km 10 ½
CC: 910, Asunción – Paraguay
Campus, San Lorenzo – Paraguay

Misión: "Aportar a la sociedad profesionales Veterinarios con compromiso social"

MEMORANDUM Nº 01/2022

A: Prof. Dr. Jorge Maciel

Representante Titular del MECIP-F.C.V.-U.N.A.

De: Prof. Dr. Juan Dávalos,

Coordinador Revisión Políticas de Talento Humano - F.C.V.-U.N.A.

Fecha: 05/07/2022

Referencia: Respuesta a Memorándum recibido

Por el presente me dirijo a Usted a fin de dar respuesta el **Memorándum MECIP 025/2022**, en la cual solicita el avance de la revisión de las políticas de talento humano.

Adjunto se remite el avance de las Políticas de Talento Humano hasta la fecha Y minutas de reunión del comité.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para saludarlo.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
MECIP
RECIBIDA
Recibido por: Delia Martínez
Expediente Nº: 029
Fecha: 05/07/2022 Hora: 11:50

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Es Copia Fiel

Visión: "Ser una Institución de excelencia de las Ciencias Veterinarias en el Paraguay"

JCDA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY
(MECIP)

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

Misión "Aportar a la sociedad Profesionales Veterinarios con compromiso social"

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Propuesta

Borrador 1

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Es Copia Fiel

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: meclpfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

Misión "Aportar a la sociedad Profesionales Veterinarios con compromiso social"

EQUIPO TÉCNICO - SUBCOMITE

Prof. Dr. Juan Carlos Dávalos Arce, Coordinador

Prof. Lic. María Soledad Ayala R., Mst.

Dra. Liz Aurora Castro Rojas, Mst.

Dr. Jorge Esteban Duarte, Mst.

Abog. Nicolás Bobadilla R.

Lic. Nilsa Elizabeth Ramírez

Prof. Lic. Liz Suárez

REVISORES

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Es Copia Fiel

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DEL PARAGUAY
(MECIP)

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

Misión "Aportar a la sociedad Profesionales Veterinarios con compromiso social"

PRESENTACIÓN 4
FUNDAMENTO LEGAL 4
ALCANCE 5
FINALIDAD 5
OBJETIVO GENERAL 5
VALORES 5
DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 6
PLANEACIÓN 6
SELECCIÓN 6
INDUCCIÓN 6
REINDUCCIÓN 6
CAPACITACIÓN y FORMACIÓN 6
COMPENSACIÓN 6
BIENESTAR LABORAL 6
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 6
PLANES DE RETIRO 6
EJES O ESTRATÉGIAS 6
PLAN DE ACCIÓN 7
EJE 1: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL 7
EJE 2. FORMACIÓN CONTINUA O DESARROLLO PROFESIONAL 7
EJE 3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y COMPENSACIONES 9
EJE 4. BIENESTAR, SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL 10
METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN 11
Estrategias de implementación de la política 11
Comunicación interna externa y mediática 11
Optimización del Talento Humano 12
Gestión de la Cooperación Interinstitucional 12
MECANISMOS PARA EL MONITOREO Y EVALUACIÓN 12

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

PRESENTACIÓN

La política de gestión de talento humano establece un marco de referencia para orientar las acciones administrativas enfocadas hacia los funcionarios de la Facultad de Ciencias Veterinarias-UNA; considerando el desarrollo institucional, en concordancia con los Valores, la razón de ser y su visualización a futuro de la institución; Que es, "formar profesionales veterinarios, referentes, competentes, innovadores, éticos y socialmente responsables a través de una enseñanza de calidad en ciencias veterinarias con capacidad de crear, aplicar y difundir conocimientos, orientados al bienestar de la sociedad". Y apuntando a ser "una institución de referencia en el área de las ciencias veterinarias a nivel nacional y lograr prestigio internacional a través de la excelencia académica, científica y tecnológica, impulsando el desarrollo sostenible, la salud pública y el bienestar animal con compromiso social". Como se plantea dentro del "Plan Estratégico de la FCV-UNA, periodo 2021-2025"

La FCV-UNA propicia una conciencia de control que influye profundamente en la cultura organizacional orientada hacia el cumplimiento de su función constitucional, legales y la finalidad social del estado. Un sistema de control interno comprende los planes, métodos, políticas y procedimientos utilizados para cumplir con la misión, el plan estratégico y los objetivos de la institución.

La política de gestión de talento humano contribuirá a demostrar su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios; a través de la determinación de política y prácticas de gestión de talento humano que consideren los procesos de planeación, selección, inducción, reinducción formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios de la FCV-UNA

Esta política pretende consolidar los lineamientos que regulan la gestión del talento humano, a fin de que el mismo alcance los objetivos con eficiencia y eficacia, tanto de cada dependencia como de la institución

Los ejes estratégicos propuestos en este documento, tienen como fin que todos los funcionarios compartan valores en consonancia con los objetivos institucionales.

FUNDAMENTO LEGAL

El presente Manual, ha sido elaborado en el cumplimiento a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno, a las siguientes disposiciones legales:

Constitución de la República del Paraguay de 1992.

Estatuto de la universidad nacional de asunción. aprobado, sancionado y puesto en vigencia el 5 de diciembre de 2017.

Reglamento General Disciplinario Único para las Autoridades Universitarias, Docentes, Graduados, Estudiantes y Funcionarios de la Universidad Nacional de Asunción.

Reglamento General de la Función Pública en la UNA

Reglamento para el traslado temporal o comisión de trabajo de funcionarios docentes o administrativos

Reglamento General de Ingreso y Permanencia del Docente Investigador con Dedicación Completa (DIDCOM)

Resolución N° 685-03-16. "Por la cual se aprueba el Reglamento de Capacitación de Funcionarios de la FCV-UNA"

Resolución N° 685-02-16. "Por la cual se establecen los perfiles de cargos de la FCV-UNA"

Resolución N° 685-01-16. "Por la cual se aprueba el Reglamento de Bienestar Social de Funcionarios de la FCV-UNA"

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

Resolución Nº 123-00-17. Por el cual se aprueba el Reglamento de ingreso y permanencia del docente investigador con dedicación completa (DIDCOM), de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Asunción.
Resolución Nº 366-2021. Por el cual se aprueba el reglamento interno disciplinario y control para el funcionario administrativo, personal contratado y personal de servicio auxiliar de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de Asunción.

ALCANCE

La política de gestión de Talento Humano se dirige a los funcionarios de la Facultad de Ciencias Veterinarias UNA (docentes, personal administrativo, personal de servicio, auxiliar).

FINALIDAD

La finalidad de la política de gestión de talento humano es trabajar sobre las unidades organizativas de la institución para el cumplimento de sus objetivos, ejecutando acciones para el desarrollo institucional en concordancia con las definiciones estratégicas generales, promoviendo la calidad, actitud de servicio y compromiso dentro de la gestión integral del funcionario en coherencia con los aspectos que garanticen la consecución correcta, oportuna, eficaz de ejes o estrategias establecidas dentro la normativa legal vigente.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta Política, es brindar los fundamentos para la correcta gestión del Talento Humano de la FCV-UNA, basados en las regulaciones vigentes; a fin de constituirse en directrices que orienten los lineamientos y actividades de los procesos de planeación, selección, inducción, reinducción, formacion y capacitación, evaluación de desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios; enfocada hacia la misión, visión y valores, para el logro de los objetivos institucionales.

VALORES

1. COMPROMISO: Orientar nuestras capacidades para asumir los lineamientos estratégicos con sentido de pertenencia y objetividad.
2. EQUIDAD: Cumplir el principio de la igualdad, considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.
3. ÉTICA: Aplicar el conjunto de estándares sobre conducta, al ámbito institucional, la sociedad y el individuo, basados en valores que orientan las decisiones, elecciones y acciones.
4. INTEGRIDAD: Plantear la ecuanimidad y el alto sentido del compromiso y del deber ante las diversas situaciones que se plantean en el ejercicio profesional.
5. EXCELENCIA: Orientar méritos e innovación en el cumplimiento eficaz y eficiente de la misión y visión institucional con proyección social, pertinente y coherente.
6. INCLUSIVIDAD: Representar las diferencias y opciones individuales de todas y cada una de las personas, sin privilegios o discriminación.
7. TRANSPARENCIA: Hacer visible las actividades desarrolladas en base a un conjunto de normas y procedimientos que aseguran una gestión clara y franca a fin de que la misma sea observada por los grupos de interés.
8. RESPONSABILIDAD: Cumplir los compromisos adquiridos por la institución, reconociendo y haciéndose cargo de las consecuencias de las propias acciones, haciendo primar el respeto y la preservación de los derechos de todos los seres vivos y del medio ambiente.

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLANEACIÓN

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, implementará procesos de planeación del talento humano financieramente sostenible, para garantizar el capital humano a corto, medio y largo plazo, con las competencias adecuadas y necesarias, para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

SELECCIÓN

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA desarrollará procesos de selección a través de concursos y evaluaciones, acorde a las disposiciones legales vigentes, que garanticen la confiabilidad, transparencia, igualdad e imparcialidad, a fin de incorporar a las personas competentes en función a los perfiles definidos para cada cargo.

INDUCCIÓN

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, implementará acciones de inducción para facilitar la adaptación e integración del nuevo talento humano al ambiente organizacional, propiciando su compromiso con la misión, visión y objetivos institucionales.

REINDUCCIÓN

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, orientará al talento humano para facilitar su adaptación a las reformas institucionales, con el fin fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso.

CAPACITACIÓN y FORMACIÓN

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA promoverá procesos de formación continua, para el fortalecimiento de sus habilidades y competencias laborales, que le permita contribuir en el cumplimiento de los fines institucionales.

COMPENSACIÓN

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, promoverá un proceso de retribución económica y otros tipos de compensaciones, basados en las competencias inherentes al cargo, las responsabilidades asignadas, experiencia y por el logro de los objetivos institucionales.

BIENESTAR LABORAL

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, generará las condiciones laborales que contribuyan a la calidad de vida en el trabajo, con el fin de promover el bienestar físico, emocional y social de los funcionarios y sus familias.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, implementará evaluaciones periódicas del desempeño del talento humano, de manera transparente, equitativa y oportuna, de las dimensiones actitudinales, competencias y productividad, que permitan su mejoramiento y desarrollo continuo.

PLANES DE RETIRO

La Facultad de Ciencias Veterinarias de la UNA, desarrollará acciones para apoyar el proceso de retiro del talento humano, brindado asesoramiento con información clara y oportuna que facilite su transición en la nueva etapa.

EJES O ESTRATÉGIAS

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL
FORMACIÓN CONTINUA O DESARROLLO PROFESIONAL
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y COMPENSACIONES
SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

PLAN DE ACCIÓN

EJE 1: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

La FCV desea mejorar la imagen institucional de manera sostenida, para ello pondrá especial atención en el tratamiento de cada candidatura en coherencia con los perfiles de puestos y la función de estos. Para el efecto, buscará la implantación de mecanismos de selección con indicadores claros y objetivos, así como estructuras de remuneración competitivas, motivadoras y equitativas basadas en la formación académica y las competencias profesionales, procurando que la política de remuneración se aplique equitativamente en todos los niveles y cumpla con los principios establecidos por ésta. La disposición para cooperar y ayudar a los demás es un criterio ineludible en la evaluación de candidatos potenciales a una promoción.

Actividades	Responsables	Recursos	Plazos
Conformar Comisiones para la elaboración y/o actualización de perfiles de puestos conforme a criterios normalizados para cada caso y función.	De conformidad a la reglamentación vigente	Bases de datos de Direcciones.	Anual
Diseñar y obtener la aprobación de la planeación del proceso de reclutamiento, selección, incorporación y promoción del personal	Dirección de Talento Humano y otras Direcciones afectadas.	Regulaciones y normativas vigentes y perfiles de cargos	Anual
Socializar los lineamientos y procedimientos de reclutamiento, selección, incorporación y promoción del personal.	Dirección de Talento Humano y Dirección de Comunicación y Relaciones.	Regulaciones, perfiles de cargos, resoluciones.	Anual
Actualizar y/o diseñar los criterios para los procesos de reclutamiento, selección, incorporación y promoción del personal	Dirección de Talento Humano y otras Direcciones afectadas.	Regulaciones y normativas vigentes	Anual
Diseñar un Plan de acompañamiento a funcionarios en etapa de desvinculación (jubilación y retiro voluntario)	Dirección de Talento Humano, Dirección de Administración y Finanzas y otras Direcciones afectadas.	Archivo de Legajos	Anual

EJE 2. FORMACIÓN CONTINUA O DESARROLLO PROFESIONAL

La formación es parte de la cultura institucional. Este eje se sustenta en el entrenamiento en el puesto de trabajo y en las oportunidades de crecimiento profesional.
Para el efecto, la FCVUNA propiciará las condiciones para la formación continua de sus funcionarios conforme a los objetivos institucionales, buscando oportunidades de alianzas estratégicas y recursos de financiamiento externo.

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

Misión "Aportar a la sociedad Profesionales Veterinarios con compromiso social"

Actividades	Responsables	Recursos	Plazos
Elaborar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de la institución.	Dirección de Talento Humano, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Planificación, Dirección Académica y otras Direcciones afectadas.	POA, Informes de Actividades anuales, otras evidencias según el caso.	Anual
En base al diagnóstico de necesidades, redactar el Plan de capacitación, formación y apoyo a la formación continua de los funcionarios.	Dirección Académica, Dirección de Investigación, Dirección de Talento Humano, y otras dependencias afectadas.	Objetivos, fines, cronograma y capacidades necesarias. Nivel de responsabilidad y Mecanismos de evaluación.	Anual
Elaborar y socializar un mapeo de actores y oportunidades de cooperación coherentes con las prioridades de capacitación.	Dirección de Comunicación y Relaciones, Dirección Académica, otras Direcciones.	Base de Datos de Cooperación (Convenios Marco y Acuerdos Específicos, Contrataciones de Docentes Externos e Internos). POA	Anual
Elaborar y socializar un mapeo de redes, instituciones homólogas y potencialmente interesadas en intercambiar experiencias y conocimiento con la FCVUNA, así como de las iniciativas existentes de cooperación con el sector privado.	Dirección de Comunicación y Relaciones, Dirección Académica, Dirección de Extensión, otras Direcciones.	Base de Datos de instituciones homólogas y potencialmente interesadas en intercambiar experiencias y conocimiento con la FCVUNA. Registros de Iniciativas de Cooperación. POA y PAC. Otros recursos según el caso.	Anual
Realizar las actividades de capacitación establecidas en el mencionado Plan.	Direcciones afectadas.	Plan de Capacitación, espacio físico, conectividad, equipos y materiales didácticos.	Anual
Diseñar los instrumentos para la evaluación del	Dirección Gestión de Calidad,	Criterios e indicadores de	Anual

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

alcance y los beneficios del Plan de capacitación, formación y apoyo a la formación continua de los funcionarios.	Dirección de Planificación, Dirección Académica, otras Direcciones afectadas	valoración según planes y programas de formación.	
Gestionar recursos para el financiamiento del Plan de los procesos de negociación de oportunidades de cooperación en el presupuesto institucional.	Dirección de Planificación y Dirección de Administración y Finanzas.	Estudio económico y Cronograma de ejecución de los cursos, PAC y POA	Anual
Sistematizar los procesos de desarrollo y evaluación del Plan de capacitación, formación y apoyo a la formación continua, como instrumento de gestión para la mejora continua.	Dpto. de Informática y Direcciones afectadas.	Informes de ejecución de programas de capacitación y sus evaluaciones.	Anual

EJE 3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y COMPENSACIONES

Al momento de la evaluación del potencial, los resultados obtenidos constituyen el mejor indicador de talento. Dichos indicadores serán la base al momento de otorgar mecanismos de incentivos.

Actividades	Responsables	Recursos	Plazos
Conformar una Comisión para el diseño de la metodología de evaluación de desempeño.	Dirección de Talento Humano, Dirección Gestión de Calidad, Dirección Académica y Direcciones afectadas.	Resoluciones de aprobación de dicha Comisión. Resoluciones de la SFP y otros recursos normativos.	Anual
Determinar los métodos (revisión por pares, gestión por objetivos, autoevaluación, evaluación 360, otros), y criterios (proceso, resultados, otros) de evaluación de desempeño	Dirección de Talento Humano, Dirección Gestión de Calidad, Dirección Académica y Direcciones afectadas.	POA, Criterios de pares (según el caso), informes varios.	Anual
Diseñar y aplicar los instrumentos para la evaluación del desempeño conforme a sus fines (reconocimiento de logros, promoción, otros.)	Dirección de Talento Humano, Dirección Gestión de Calidad, Dirección Académica y Direcciones afectadas.	Informe de actividades, POA. Registro de seguimiento de Becarios, de Movilidad Docente, otros.	Anual
Redactar el programa de compensaciones y beneficios (directos e indirectos),	Dirección de Talento Humano, Dirección Gestión de Calidad,	Resultados de evaluación de desempeño,	Anual.

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

Misión "Aportar a la sociedad Profesionales Veterinarios con compromiso social"

conforme a las disponibilidades presupuestarias.	Dirección Académica y Direcciones afectadas.	informes anuales sobre formación continua del talento humano a su cargo.	
Diseñar e implementar el sistema de evaluación del programa de compensaciones y beneficios, así como los métodos de evaluación de desempeño para fines de mejora continua.	Dirección de Talento Humano, Dirección Gestión de Calidad, Dirección de Administración y Finanzas, y Direcciones afectadas.	Propuestas de mecanismos y resultados de la aplicación de instrumentos.	Anual

EJE 4. BIENESTAR, SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

Este eje se basa en el bienestar de todos los funcionarios con respecto a su salud, tanto física como mental, las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo, sistemas de vigilancia epidemiológica, riesgos y todo lo que de ello se deriva.

El bienestar integral de los recursos humanos de la FCVUNA, estará enfocado en el logro de un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida personal. Para ello, encausará los medios para reforzar la satisfacción y la lealtad del personal como estrategia para aumentar la productividad y en consecuencia, mejorar la reputación de la institución ante la sociedad.

La FCVUNA propiciará un ambiente de trabajo favorable a la salud y al bienestar de todos los funcionarios, conforme a las normas más exigentes de higiene y seguridad, al igual que las de salud ocupacional. Cada funcionario debe velar por su seguridad, así como por la de sus compañeros y colegas. Para el efecto, implementará periódicamente programas de detección de factores de riesgos utilizando instrumentos de medición confiables, a fin de diseñar e implementar planes de prevención y mitigación.

Actividades	Responsables	Recursos	Plazos
Recopilar una base de datos sobre las regulaciones vigentes relativas al BIENESTAR, SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL para las diversas áreas de trabajo.	Dirección Gestión de Calidad y todas las Direcciones	Regulaciones, Normas y Proformas del MECIP	Anual
Desarrollar e implementar un sistema de evaluación de riesgos.	Dirección Gestión de Calidad y todas las Direcciones	Regulaciones, Normas y Proformas del MECIP	Anual
Diseñar e implementar el Plan de Bienestar institucional y el Plan de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional.	Dirección Gestión de Calidad y todas las Direcciones	Regulaciones, Normas y Proformas del MECIP	Anual
Identificar necesidades específicas y prioritarias que contribuyan en el bienestar integral de los funcionarios	Dirección Gestión de Calidad y todas las Direcciones	Regulaciones, Normas y Proformas del MECIP	Anual

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

que sirvan de base para el desarrollo de programas y/o planes de bienestar institucional.			
Fortalecer los servicios de bienestar institucional instalando gradualmente los espacios necesarios para el desarrollo integral de estos.	Dirección Gestión de Calidad y todas las Direcciones	Regulaciones, Normas y Proformas del MECIP	Anual
Definir las estrategias para las áreas de intervención (calidad de vida laboral y protección y servicios sociales), a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los funcionarios.	Dirección Gestión de Calidad y Dirección de Talento Humano	Informe de Profesionales del área de salud en servicio, encuesta de necesidades.	Anual
Determinar e implementar mecanismos de evaluación de las acciones del Plan de Bienestar institucional y el Plan de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional.	Dirección Gestión de Calidad y Dirección de Talento Humano	Objetivos de ambos Planes	Anual
Fomentar la creación de nuevos programas de bienestar integral.	Dirección Gestión de Calidad y todas las Direcciones	Regulaciones, Normas y Proformas del MECIP	Anual

METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Instancia que asumirá la coordinación y seguimiento para su implementación

La implementación de esta política se hará con intervención de dos niveles:

Comisión Coordinadora: integrada por dos miembros del Consejo Directivo o un representante designado por éste, Director/a de RRHH, un representante de la Dirección Académica, un representante de los funcionarios y un representante de la Dirección de Administración y Finanzas.

Esta instancia tendrá la función de examinar y validar las actividades realizadas por la Comisión Ejecutiva.

Comisión Ejecutiva: conformada por un representante de la Dirección de RRHH y otros especialistas de las dependencias afectadas en cualquiera de los ejes de esta política, y otros profesionales que pudieran brindar asesoría para el desarrollo de las actividades del Plan de Acción.

Esta instancia tendrá la responsabilidad de realizar las tareas de inducción y reinducción con la difusión de los resultados, la promoción del trabajo colaborativo y la cultura del servicio

Estrategias de implementación de la política

Comunicación interna externa y mediática

Objetivo: mantener la coordinación entre las distintas dependencias y niveles de la institución a través de una buena comunicación, haciendo que los funcionarios se

Es Copia Fiel
Dr. Jorge A. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax:.585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

expresen y se comprometan con la institución a fin de proporcionar información adecuada, oportuna, veraz, transparente a nivel interno y externo.
Entre los aspectos a considerar para materializar las acciones de la política se prestará atención a:
Logros y objetivos pendientes
Medios propios y/o tercerizados
Niveles de responsabilidades
Medios de socialización
Redes sociales, eventos (jornadas, talleres, otros), materiales impresos (de divulgación abreviada)

Optimización del Talento Humano

Objetivo: procurar mecanismos para mejorar el ambiente laboral favoreciendo las relaciones entre los miembros, teniendo como base el diálogo y facilitar las herramientas que lo puedan hacer más competente, sin olvidar los perfiles profesionales y habilidades de los funcionarios.
Los aspectos para tener en cuenta para esta estrategia son:
Liderazgo (delegar funciones y verificar progresos), generación de compromisos.
Criterios de incorporación de personas con potencial que pueden aportar valor a la institución.
Intervenciones orientadas a mejorar el ambiente laboral (necesidades básicas no documentadas)
Herramientas digitales para sistematización de tareas

Gestión de la Cooperación Interinstitucional

Designación del equipo responsable de la gestión de la cooperación interinstitucional.
Ejercicio de reflexión con referentes en el tema para el intercambio e identificación de desafíos y oportunidades en materia de articulación y coordinación interinstitucional.
Habilitación de una Base de Datos con información de contacto de instituciones y organizaciones de interés institucional.
Elaboración del Catálogos de capacidades institucionales (recursos físicos y personas)
Revisión de la normativa vigente a fin de armonizar procesos y evitar competencias duplicadas o contrapuestas.
Actualización del alcance de los convenios marcos y acuerdos específicos
Desarrollo de una plataforma de gestión de la cooperación internacional
Previsión de presupuesto para respaldar los intercambios de cooperación que se podrían lograr y el uso eficaz de los recursos escasos.
Gestión de enlace de conexión entre los niveles políticos y técnicos de la Cancillería y otras Representaciones Diplomáticas en el país.

MECANISMOS PARA EL MONITOREO Y EVALUACIÓN

Instancia
Las instancias de coordinación y ejecución, con el acompañamiento de la Dirección de Gestión de Calidad, determinarán la estructura organizacional y funcional para establecer e implementar los mecanismos para el monitoreo y evaluación del impacto de la puesta en marcha de esta Política.
Informes de seguimiento y evaluación
La instancia responsable de los procesos monitoreo y evaluación de la Política, definirá los criterios y plazos para la presentación de informes de actividades realizadas y resultados

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574/7
Fax: 585 577 – email: mecipfcvuna@vet.una.py
San Lorenzo – Paraguay

alcanzados. Al mismo tiempo, gestionará los medios para evaluar la posibilidad de desarrollar nuevos proyectos.

Instrumentos de medición del cumplimiento de la Política de GTH

La instancia responsable de la medición del cumplimiento de las estrategias y planes de acción, para la elaboración de los instrumentos en base a los objetivos y plazos establecidos y los resultados de encuestas de satisfacción de los funcionarios, con indicadores claros.

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS
Casilla de Correo Nº 1061 – Tel. 585 574 – 585 575 Fax: 585 577
San Lorenzo – Paraguay

"CARRERA REACREDITADA A NIVEL NACIONAL POR RESOLUCIÓN Nº 237/2016 Y ACREDITADA A NIVEL MERCOSUR POR ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 491/2018"

MINUTA REUNIÓN Nº 01

Fecha: 04/03/2022

Local: Biblioteca FCV

Hora de Inicio: 08:30 hs. **Hora de Fin:** 10:00 hs.

Desarrollo de la reunión: Revisión y análisis de borrador de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 02

Fecha: 18/03/2022

Local: Biblioteca FCV

Hora de Inicio: 08:30 hs. **Hora de Fin:** 10:00 hs.

Desarrollo de la reunión: Se establece formato e indicadores a considerar para el desarrollo de la Política de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional 2021-2025.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 03

Fecha: 22/03/2022

Local: Sala de reunión Asesoría Jurídica

Hora de Inicio: 08:30 hs. **Hora de Fin:** 10:30 hs.

Desarrollo de la reunión: Desarrollo de; Objetivo General, Alcance y Presentación de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 04

Fecha: 24/03/2022

Local: Sala de reunión Asesoría Jurídica

Hora de Inicio: 09:00 hs. **Hora de Fin:** 11:00 hs.

Desarrollo de la reunión: Se habilita sistema de trabajo grupal en línea, a través del Drive. Seguimiento del desarrollo de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 05

Fecha: 29/03/2022

Local: Sala de reunión – Dpto. de Salud Pública

Hora de Inicio: 09:00 hs. **Hora de Fin:** 11:00 hs.

Desarrollo de la reunión: Seguimiento del desarrollo de los Ejes de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 06

Fecha: 22/04/2022

Local: Biblioteca FCV

Hora de Inicio: 09:00 hs. **Hora de Fin:** 10:00 hs.

Desarrollo de la reunión: Avance de los Ejes y Plan de Acción de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 07

Fecha: 28/06/2022

Local: Sala de reunión Dpto. Salud Pública

Hora de Inicio: 10:00 hs. **Hora de Fin:** 11:30 hs.

Desarrollo de la reunión: Desarrollo de las Declaraciones de los Procesos de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 08

Fecha: 30/06/2022

Local: Sala de reunión Asesoría Jurídica

Hora de Inicio: 08:30 hs. **Hora de Fin:** 11:30 hs.

Desarrollo de la reunión: Avance de las Declaraciones de los Procesos de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Prof. Dr. Jorge L. Maci
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Es Copia Fiel

MINUTA REUNIÓN Nº 09

Fecha: 01/07/2022

Local: Sala de reunión Asesoría Jurídica

Hora de Inicio: 08:30 hs. **Hora de Fin:** 11:30 hs.

Desarrollo de la reunión: Seguimiento de las Declaraciones de los Procesos de la Política de Gestión del Talento Humano.

Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

MINUTA REUNIÓN Nº 10

Fecha: 04/07/2022

Local: Sala de reunión Asesoría Jurídica

Hora de Inicio: 08:30 hs. **Hora de Fin:** 11:00 hs.

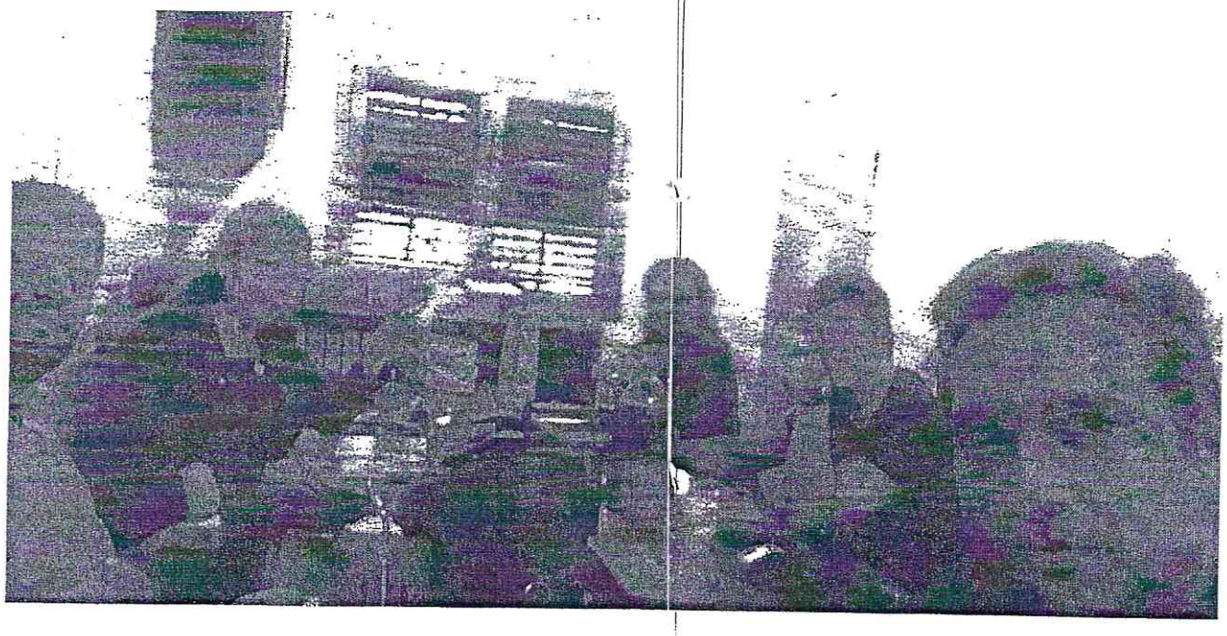
Desarrollo de la reunión: Desarrollo de la Metodología para la Implementación y Mecanismo para el monitoreo de la Política de Gestión del Talento Humano.

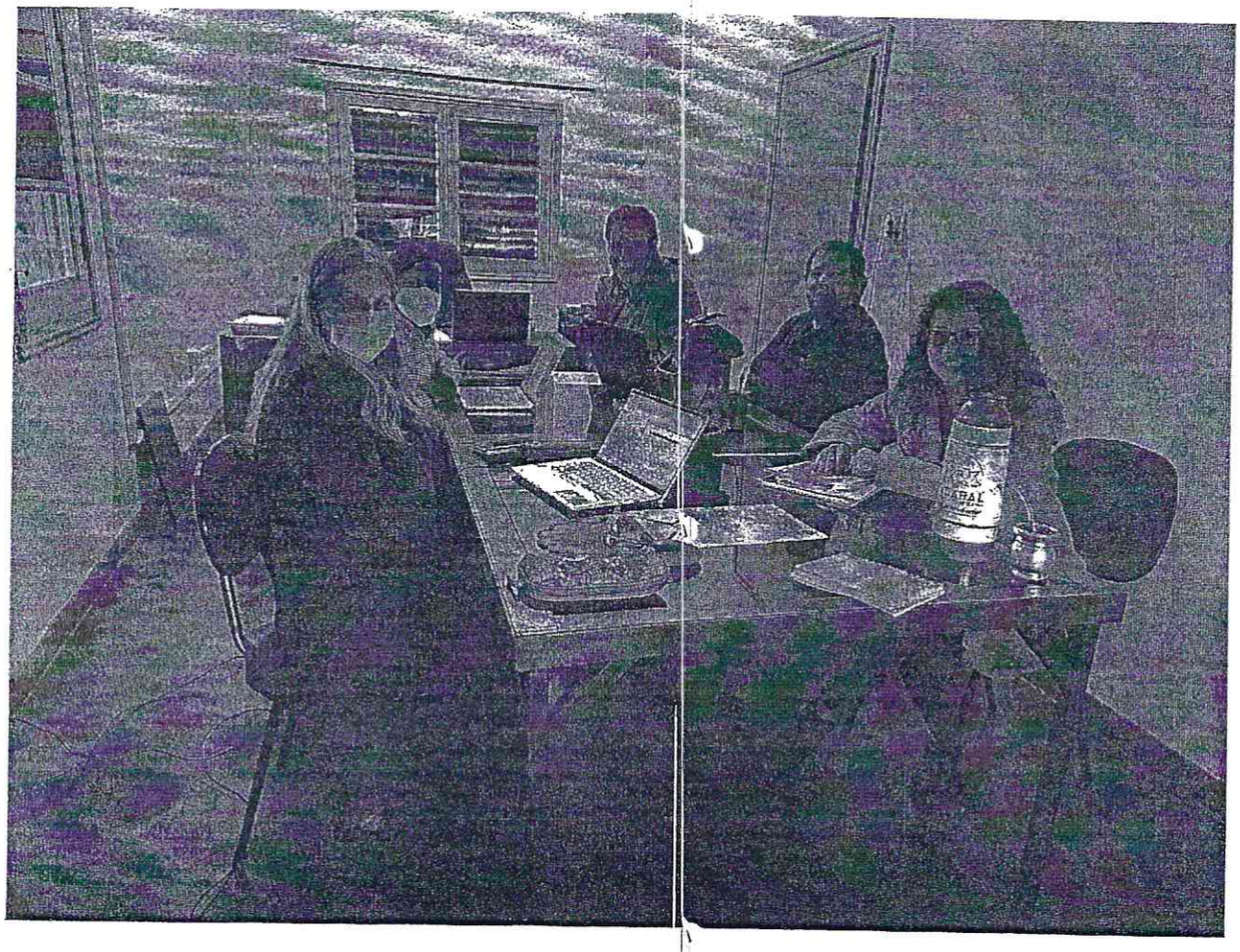
Participantes:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Dr. Juan Dávalos	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Dra. Liz Castro	Miembro Equipo Técnico MECIP	
DR. Jorge Duarte	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Abg. Nicolás Bobadilla	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Soledad Ayala	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Liz Suárez	Miembro Equipo Técnico MECIP	
Lic. Nilsa Ramírez	Miembro Equipo Técnico MECIP	

Es Copia Fiel

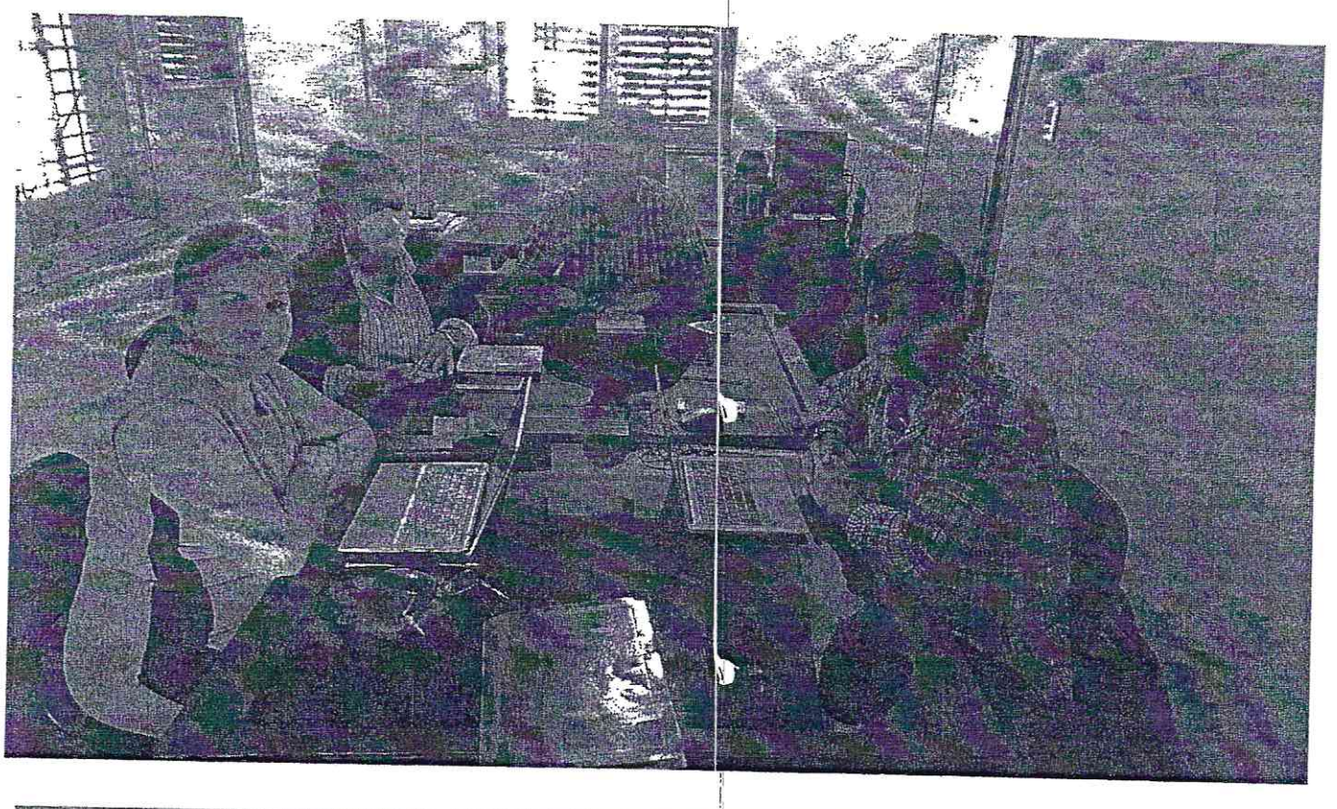
Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.





Prof. Dr. Jorge L. M...
Representante M...
F.C.V. - U.N.A.

Es Copia Fiel

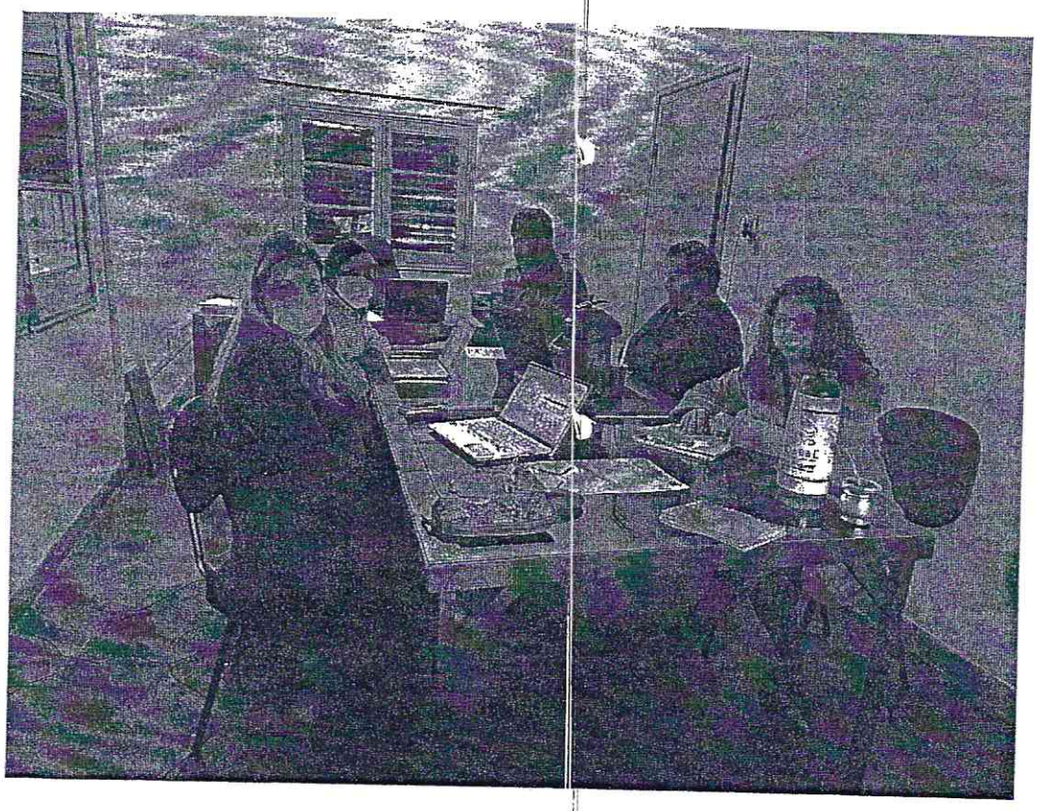


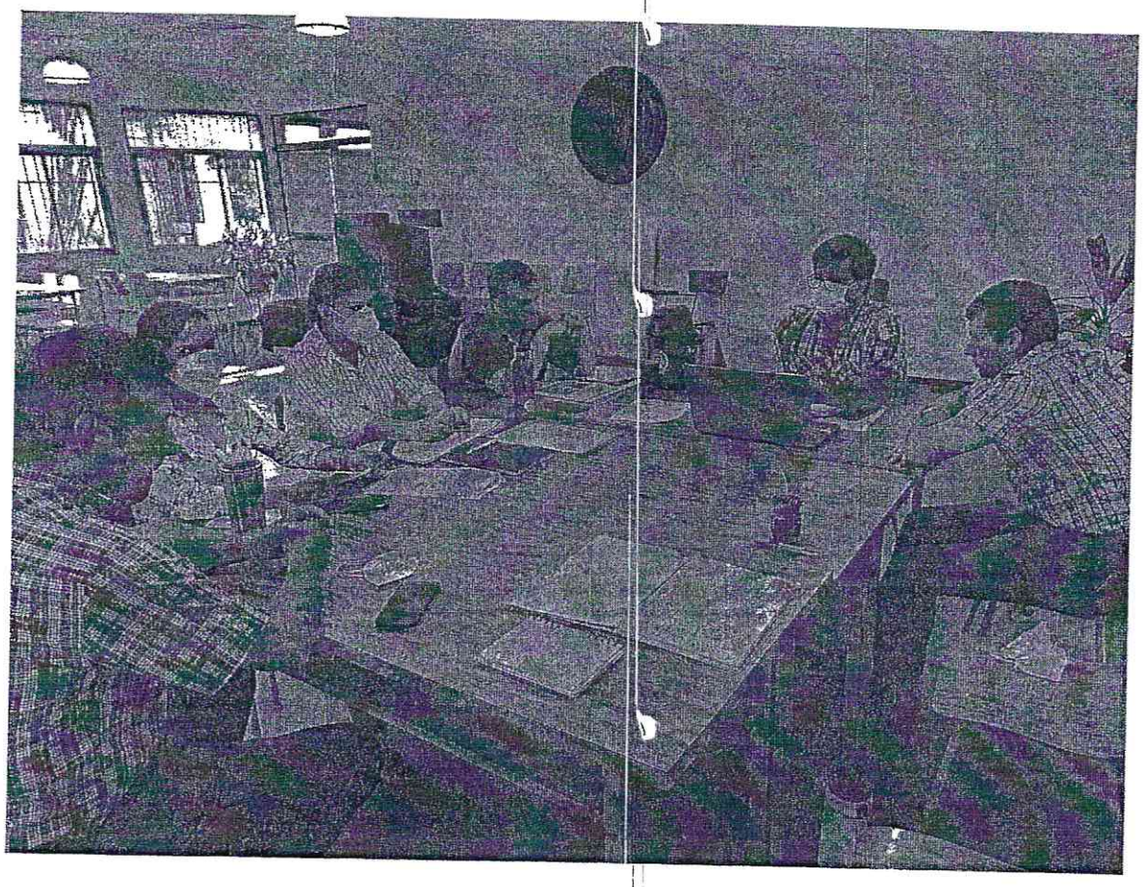
Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.

Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. – U.N.A.





Es Copia Fiel

Prof. Dr. Jorge L. Maciel
Representante MECIP
F.C.V. - U.N.A.