



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS - UNA

1. POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO

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 de la Facultad de Ciencias Químicas 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 de la Facultad de Ciencias Químicas 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.

Se propone como Políticas de Desarrollo del Talento Humano, un conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre la Facultad de Ciencias Químicas de la Universidad Nacional de Asunción 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.*

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

<p>POLITICA GENERAL</p>	<p>La FCQ 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.</p>
<p>PLANEACIÓN</p>	<p>Con el fin de garantizar la efectividad y eficiencia del proceso del Desarrollo del Talento Humano, la FCQ 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.</p>

<p>VINCULACIÓN DEL PERSONAL</p>	<p>SELECCIÓN</p>	<p>A fin de garantizar el cumplimiento de las normas vigentes e incorporar a servidores públicos altamente idóneos y competentes, la Institución desarrollará procesos de selección del personal aplicando concursos de méritos y aptitudes en un marco de transparencia e igualdad de oportunidades.</p>
	<p>INDUCCIÓN</p>	<p>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, la FCQ desarrollará con todo nuevo servidor público un proceso de integración de éste a la cultura institucional, poniendo en marcha acciones oportunas para su inducción</p>

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL	REINDUCCIÓN	La FCQ 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	La FCQ 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
	COMPENSACIÓN	Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración del servidor público, la FCQ 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.
	BIENESTAR SOCIAL	La FCQ 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.
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del servidor público y su reconocimiento, la FCQ realizará un subproceso de evaluación del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la Institución.

DESVINCULACIÓN RETIRO	PLANES DE RETIRO	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, la FCQ brindará asistencia integral, orientación vocacional y asesoría eventual a la intermediación ante otras organizaciones para coadyuvar con el objetivo de la presente política.
------------------------------	-------------------------	---