



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Acta N° 3282 (A.S.O.C.D. N° 3282/03/07/2025)

Resolución N° 0708-00-2025

“POR LA CUAL SE RATIFICA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO, VERSIÓN IV DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN”.

VISTO Y CONSIDERANDO:

El orden del día. -----

La nota con ME Nro. 6537/2025, del Mg. Prof. Dr. Fabrizio Frutos, Vice Decano, Representante Titular del MECIP, por la cual solicita la aprobación de los documentos que fueron tratados y aprobado por el Comité del Control Interno – MECIP. -----

Las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. -----

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN,
En uso de sus atribuciones legales,

RESUELVE:

0708-01-2025 RATIFICAR la POLITICA DE TALENTO HUMANO, VERSIÓN IV de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción, en los siguientes términos:

Art. 1° OBJETO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Establecer directrices o pautas administrativas para los funcionarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción. Regulaciones que serán implementadas normativamente para garantizar la correcta gestión del talento humano en los procesos de selección, inducción, re-inducción, capacitación, compensación, bienestar, entre otros, que afecten los intereses institucionales y del personal.

Art. 2° POLÍTICA GENERAL

Determinar políticas de operación y prácticas de gestión de personas para el desarrollo de competencias, habilidades y aptitudes de sus funcionarios, derechos y deberes constitucionales, garantizando la justicia, la equidad, imparcialidad y transparencia en el proceso de desarrollo humano a lo largo de las fases de vinculación, permanencia, retiro o desvinculación, en el marco de un ambiente de igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna y de economía y efectividad de los recursos disponibles.

Art. 3° ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano establecerá procedimientos que permitan cubrir las necesidades de personal en las diferentes áreas de la institución en base al perfil del personal, en pos a la buena administración de los recursos humanos existentes, considerando las normativas y legislaciones vigentes tales como **grado de parentesco (nepotismo), maternidad, lactancia y la inclusión de personas con capacidades diferentes**, entre otros, con criterio de imparcialidad, igualdad, economía, integridad y

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medioambiental.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Acta N° 3282 (A.S.O.C.D. N° 3282/03/07/2025)

Resolución N° 0708-00-2025

transparencia en la gestión.

Art. 4° ESTABLECER el diseño y ejecución de los procesos de gestión del talento humano, clasificado en las siguientes etapas;

1. Etapa de Planeación

1.1. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DEL PERSONAL:

La Dirección de Talento Humano identificará, en forma conjunta con las áreas responsables de la institución, las necesidades cualitativas y cuantitativas a corto, mediano y largo plazo; teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, la implementación permanente de gestión por procesos, la naturaleza de los cargos y puestos de la Institución, y sus dependencias en virtud a la optimización y racionalización de los recursos financieros disponibles con la mayor economía posible.

2. Etapa de incorporación del personal

2.1. SELECCIÓN:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano cumplirá con la incorporación de los candidatos idóneos, para ocupar cargos, considerando el perfil de cargos en función de las actitudes, conocimientos, competencias y habilidades, mediante principios éticos y legales logrando así confianza, congruencia y disciplina en la institución, a través de una gestión transparente y eficaz, en el marco de igualdad, la imparcialidad y la no discriminación.

2.2. INDUCCIÓN:

La Dirección de Talento Humano desarrollará planes de inducción del nuevo talento humano que permita su integración de forma integral y oportuna a la cultura y direccionamiento institucional, promoviendo el sentido de pertenencia con la misión, visión y los objetivos de la institución.

3. Etapa de permanencia y desarrollo del personal

3.1. REINDUCCIÓN:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano reorientará la integración de todos los funcionarios y en especial afectados por cambios en la estructura organizacional, en su puesto de trabajo, en el cargo o en la institución, a través de un proceso de re inducción que asegure el desarrollo de sus competencias y habilidades teniendo en cuenta sus capacitaciones y adiestramientos, mantenimiento y fortaleciendo su compromiso con la misión y objetivos estratégicos.

3.2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano desarrollará programas de adiestramiento y formación sistemática con el objetivo de incrementar el nivel de eficiencia lo que consecuentemente contribuirá al logro de los objetivos institucionales y la autorrealización personal de los funcionarios.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medioambiental.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Cazal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Acta N° 3282 (A.S.O.C.D. N° 3282/03/07/2025)

Resolución N° 0708-00-2025

3.3. COMPENSACION:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano promoverá como incentivos de remuneración justa a su talento humano, a través del reconocimiento y compensación racional por el logro de sus objetivos, de acuerdo a disponibilidad presupuestaria y lo establecido en la Ley de Presupuesto General de la Nación del Ejercicio Fiscal.

3.4. EVALUACION:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano proveerá de **instrumentos y la metodología** para la aplicación de la evaluación de desempeño y aptitudes a todos los funcionarios, basados en criterios de compromiso, capacidades y competencias que evidencien la valoración de logros, **identificando las necesidades de desarrollo del personal para la mejora continua.**

3.5. BIENESTAR DEL PERSONAL:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano promoverá las acciones de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el bienestar integral de los funcionarios a través del desarrollo de programas y espacios culturales, espirituales, recreativos, y otros de índole similar, con el objetivo de garantizar la inclusión y el bienestar laboral de los funcionarios.

3.6. COMUNICACIÓN INTERNA:

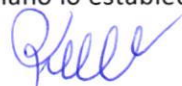
La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano gestionará de manera eficiente y eficaz la comunicación interna de informaciones a los funcionarios, vinculada a una estrategia integral teniendo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución; con el objetivo de mejorar el desempeño, agilizar los procesos, generar sinergia, dar credibilidad y confianza a la actividad institucional, promoviendo la comunicación abierta y recíproca.

4. Etapa de retiro

4.1. PLANES DE JUBILACIÓN Y DESVINCULACIÓN LABORAL:

La Dirección de Talento Humano desarrollará planes y procedimientos que permitan el acompañamiento a funcionarios en condición de jubilación y/o retiro de la institución a través de iniciativas adecuadas, asesoramientos legales y técnicos, que ayuden al término del proceso de forma oportuna y eficaz, conforme a las normativas legales vigentes para el efecto.

Art. 5° DISPONER como marco de referencia para el cumplimiento de las políticas y prácticas de desarrollo de talento humano lo establecido en la presente resolución.


Lic. **RAQUEL GIL MARTÍNEZ**
Secretaria de la Facultad




Mg. Prof. Dr. **OSMAR M. CUENCA TORRES**
Decano

C.C. MECIP, Vicedecanato, Archivo. OMCT/RGM/cds

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medioambiental.