

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA GENERAL DE TALENTOS HUMANOS

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
<p>Estaduto de la U.N.A.: Ley No.1626 de la Función Pública; Acta 6/22/03/11, Res. 0147-00-2011 del Consejo y Reglamento Interno de 1999.</p>	<p>No existen mecanismos de publicidad ni de difusión de las prácticas de gestión del talento humano (Afirm. No. 15. formato No. 13).</p>	<p>1. Disponer de TT. HH. adecuados a las necesidades y requerimientos de la FP-UNA; 2. Crear las condiciones mínimas y necesarias para la Administración del TT. HH. Institucional; 3. Armonizar, uniformar y alinear las prácticas relacionadas con el procedimiento de gestión del TT. HH.;; 4. Disponer de políticas claras respecto de la gestión del TT. HH.;; 5. Socializar dichas políticas, aplicarlas y evaluarlas periódicamente.</p>	<p>Cumplimentar los objetivos a través de una planificación de la Gestión del TT. HH. Institucional y estableciendo criterios de Selección; Inducción; reinducción; formación; capacitación; compensación y evaluación del desempeño continuos y permanentes, así como una atención adecuada y oportuna calidad de vida laboral/social y de retiro asistido.</p>	<p>La FP-UNA en el cumplimiento de su Política General de TT. HH., planifica, selecciona y cualifica a sus servidores públicos, docentes y administrativos, bajo criterios de integridad y competencia, basados en las normas legales vigentes y en los principios y valores éticos institucionales, desde su vinculación a la institución, durante su permanencia y hasta el retiro de los mismos.</p>

Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP

Daisy Barrios
Lic. Irma C. CAROZO
Responsable de la Implementación MECIP

Fecha: 07/06/2018

Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas

Isabel Cabrera
Dir. Gestión de Personas FP-UNA
Lic. María Isabel Cabrera Galvez
Dir. de Gestión de Personas
Facultad Politécnica - UNA

Fecha: 11/06/2018

Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano

Teodoro Salas

Fecha: 12/06/2018

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Estatuto de la U.N.A.; Ley No.1626 de la Función Pública; Acta 6/22/03/11, Res. 0147-00-2011 del Consejo y Reglamento Interno de 1999.	La institución no realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos (Afirmación No. 4. Formato No. 13).	1. Planear el corto, el medio y el largo plazo sobre las necesidades generales y específicas del requerimiento de Talentos Humanos, docentes y administrativos, para la Institución. 2. Planificar los requerimientos del Talento Humano, Docente y Administrativo, a partir de las necesidades reales y específicas detectadas a corto, mediano, y largo plazos.	Incorporación en el Plan Estratégico Institucional las Políticas Generales de Talentos Humanos requeridos por la FP-UNA en el corto, medio y largo plazo. *Incorporación de la Política General de Talento Humano en el Plan Estratégico Institucional.	La FP-UNA incorpora la Política General de TT. HH. en la planificación Estratégica de corto, medio y largo plazo, considerando los planes, programas y proyectos a desarrollar en el ámbito educativo, de investigación y de servicios.
Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP Lic. Daisy Barrios Procesamiento de Salarios y Beneficios Responsable de la Implementación MECIP Fecha: 07/06/2018 Dir. Sesión de Personas FP-UNA Lic. Imma C. Cardozo Dir. de Sesión de Personas Responsable de la Implementación MECIP Fecha: 11/06/2018				
Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas Prof. Lic. Isabel Cabrera Gálvez Dir. de Sesión de Personas Facultad Politécnica-UNA Fecha: 11/06/2018				
Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano Prof. Ing. Teodoro Salas Decano Fecha: 12/06/2018				

INSTITUCIÓN: FP-UNA

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE SELECCIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Estatuto de la UNA; Ley N° 1626 de la Función Pública; Acta N° 6 del Consejo Superior Universitario de Fecha 22/03/11 y Res. N° 0147-00-2011; Reglamento de Cátedra; Políticas de la UNA	El diseño de los perfiles no corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos (Afirmación No. 1. Formato No. 13).	1. Disponer de un Sistema de Selección del Personal (SSP), tanto docente como administrativo, acorde a las necesidades y requerimientos de la entidad; 2. Basar dicho SSP en competencias laborales, conocimientos, habilidades, valores y actitudes, así como requisitos de comportamiento por niveles jerárquicos; 3. Suscribir acuerdos de gestión en el que se definan compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Institución; y 4. Concretar compromisos laborales por resultados a obtener y los indicadores y medios de verificación de los logros.	1. Selección de funcionarios y profesores de la FP-UNA por los responsables de cada área de acuerdo a las necesidades de cada momento y a lo establecido por el reglamento de contrataciones de la UNA y las leyes laborales de la Nación; 2. Disposición del Sistema de Selección claro y transparente que esté a conocimiento de todos los interesados; 3. Suscripción de acuerdos laborales; 4. Construcción de indicadores de medición del desempeño en el cumplimiento de los resultados esperados por puestos, cargos y competencias.	La FP-UNA dispone de un Sistema de Selección del Personal, acorde a sus necesidades y requerimientos, basado en competencias laborales y en la suscripción de acuerdos y compromisos por resultados, bajo medidas preestablecidas de medición de logros.

Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP

Daisy Barrios
Lic. Daisy Barrios
Procesamiento de Salarios y Beneficios

Jim Cardozo
Lic. Jim C. Cardozo
Responsable de la Implementación MECIP

Fecha: 07/06/2018

Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas

Isabel Cabrera
Dir. Gestión de Personas
Lic. Isabel Cabrera Galvez
Dir. de Gestión de Personas
Facultad Fomecra-UNA

Fecha: 11/06/2018

Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano

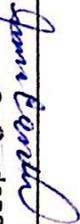
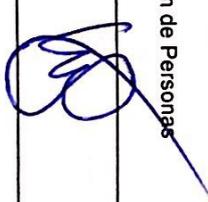
Teodoro Salas

Fecha: 12/06/2018

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18

POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (COMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
<p>Ley No. 1626; Estatuto de la UNA; Políticas de la UNA; Plan Estratégico de la UNA; Plan Estratégico de la FP; Reglamento Interno de la FP; Manual de funciones y Procedimientos.</p>	<p>Los procesos de inducción no permiten que el nuevo funcionario conozca la cultura de la institución y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones (Afirmación No. 3. Formato No. 13). Los procesos de reintucción no permiten la actualización de todos los funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional (Afirmación No.5).</p>	<p>1. Establecer un sistema de inducción y reintucción para los recursos humanos (administrativos y docentes) de la FP-UNA; 2. Socializar, aplicar dicho sistema y evaluarlo periódicamente.</p>	<p>1. Establecimiento de un sistema de inducción y reintucción, tanto para funcionarios administrativos como para docentes; 2. Organización de talleres de sensibilización y elaboración de materiales descriptivos. 3. Revisión y Evaluación del sistema para la introducción de mejoras continuas.</p>	<p>La FP-UNA asegura el empoderamiento del Talento Humano, brindando las herramientas útiles y necesarias para el conocimiento de la cultura organizacional y de nuevos emprendimientos y proyectos a desarrollar por la institución, a través de jornadas de inducción y reintucción.</p>
<p>Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP</p> <p>  Lic. Daisy Barrios J. Proceso de Salud y Bienestar Dir. Gestión de Personas y Beneficios Facultad Tecnológica - U.N.A. </p> <p>  Lic. Irma C. Cardozo Responsable de la Implementación MECIP </p> <p>Fecha: 07/06/2018</p>				
<p>Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas</p> <p>  Lic. Isabel Cabrera Dir. Gestión de Personas Facultad Tecnológica - U.N.A. </p> <p>Fecha: 11/06/2018</p>				
<p>Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano</p> <p>  </p> <p>Fecha: 12/06/2018</p>				

INSTITUCIÓN: FP-UNA

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE FORMACIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional; Estatuto de la U.N.A.; Ley No.1626 de la Función Pública; Ley Anual de Presupuesto y su Decreto Reglamentario; Reglamento Interno de la FP-UNA; Reglamento Interno para la Adjudicación de Becas.	La institución no adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación (Afirmación No. 6. Formato No. 13).	1. Formar al TT. HH. de la entidad según el perfil del funcionario administrativo y/o docente y de acuerdo a las necesidades de la Institución; y 2. Desarrollar las competencias laborales pertinentes.	1. Promoviendo la Formación específica del personal administrativo y docente; 2. Otorgando y facilitando becas específicas; 3. Organizando pasantías laborales; y 4. Acordando convenios de formación con instituciones públicas y privadas.	La FP-UNA promueve la formación y el desarrollo de las competencias laborales de sus TT. HH. administrativos y académicos, organizada por la misma institución o a través de Convenios y/o Acuerdos con otras Instituciones especializadas o Empresariales.

Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP
Lic. Irma C. Cardozo
Responsable de la Implementación
MECIP
Fecha: 07/06/2018

Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas
Lic. María Palomares
Dir. Gestión de Personas
Niv. de Gestión de Personas
Fecha: 11/06/2018

Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano
Facultad Tecnológica - U.N.A.
Fecha: 12/06/2018

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional; Estatuto de la U.N.A.; Ley No. 1626 de la Función Pública; Ley Anual de Presupuesto y su Decreto Reglamentario; Reglamento Interno de la FP-UNA; Contrato Colectivo de condiciones de trabajo; Reglamento Interno para la Adjudicación de Becas.	La institución no adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación (Afirmación No. 6. Formato No. 13). No son consultados los funcionarios sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo (Afirmación No. 7). La capacitación recibida no contribuye al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo (Afirmación No. 8).	1. Expandir la capacidad y calidad de desempeño de los funcionarios administrativos y docentes de la FP-UNA; 2. Desarrollar las competencias laborales pertinentes que facilite el acceso del TT. HH. de la Facultad a capacitaciones acordes a su profesión y al desempeño que realizan; 3. Lograr el alineamiento de las competencias personales/labores con los propósitos de la entidad, para cumplir con eficiencia, eficacia y calidad sus cometidos; 4. Socializar las experiencias y capacitaciones recibidas para el aprovechamiento de todo el personal administrativo y docente de la Facultad.	1. Capacitación general y específica continua del personal administrativo y docente; 2. Otorgamiento y facilitación de becas específicas; 3. Organización de pasantías laborales; 4. Consolidación de convenios con otras instituciones educativas, nacionales y/o extranjeras, para el otorgamiento de becas de grado, de postgrado y de especializaciones; 5. Disposición presupuestaria acorde a la planificación anual de becas de estudios; y 6. Socialización de conocimientos entre pares y compañeros a través de la organización de talleres e intercambios culturales y de conocimientos.	La FP-UNA promueve la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales y de desarrollo personal de sus TT. HH. administrativos y académicos, organizada por la misma institución o a través de Convenios y/o Acuerdos con otras Instituciones especializadas o Empresariales que le permita socializar los conocimientos y habilidades adquiridos.

Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP

Daisy Barrios
Procesamiento de Salarios y Beneficios
Dir. Gestión de Personas FP - UNA

Irma C. Cardozo
LIC. Irma C. Cardozo
Responsable de la Implementación MECIP

Fecha: 07/06/2018

Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas

Isabel Cabrera
Lic. María Isabel Cabrera Gal. 02
Dir. de Gestión de Personas
Facultad Politécnica - UNA

Fecha: 11/06/2018

Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano

Teodoro Salas

Fecha: 12/06/2018

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

**COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS**
Nº: 18
POLÍTICA DE COMPENSACION

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Estatuto de la UNA; Plan Estratégico de la UNA; Plan Estratégico FP; Ley No. 1626 de la Función Pública; Contrato Colectivo; Reglamento Interno; Presupuesto Gral. de la Nación; otros.	La institución no adopta un plan de incentivos pecuniaris y no pecuniaris (Afirmación No. 10. Formato No. 13).	1. Instituir y reglamentar esquemas de "compensaciones" al TT. HH. Institucional; 2. Establecer estándares competitivos; 3. Actualizar, de manera periódica, dichos estándares de medición como parámetros de equidad para las compensaciones.	1. Aplicación de esquemas de compensaciones, con base en las normas vigentes, al personal administrativo y docente; 2. Aplicación de estándares de medición competitivos que consideren las condiciones de mercado y las variables de incentivos compensatorios, ligados al desempeño individual y colectivo.	La FP-UNA aplica compensaciones económicas y no económicas al personal administrativo y docente, a través de mediciones con estándares competitivos y equitativos, en base al mercado laboral profesional y ligados al desempeño individual y colectivo.

Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP

Lic. Irma G. Cardozo
Responsable de la Implementación
MECIP

Fecha: 07/06/2018

Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas

Procesamiento de Salarios y Beneficios
Dir. Gestión de Personal y Beneficios
Lic. Isabel Cabrera Gálvez
Dir. de Gestión de Personas
Facultad Politécnica - U.N.A.

Fecha: 11/06/2018

Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano



Fecha: 12/06/2018

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL/ LABORAL

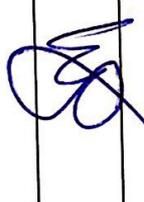
PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUE) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (CÓMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Constitución Nacional; Estatuto de la U.N.A.; Ley 1626 de la Función Pública; Ley anual de presupuesto y su decreto reglamentario; Reglamento interno de la FP-UNA; Contrato colectivo de condiciones de trabajo.	La institución no adopta ni ejecuta programas de bienestar social laboral (Afirmación No. 9. Formato No. 13).	a) Crear las condiciones que permitan cumplir las normas laborales vigentes.	a.1) Remunerando el trabajo acorde a los mínimos legales, la capacitación del Talento Humano y/o a la responsabilidad asumida en la institución, sin discriminación alguna. a.2) Ofreciendo al Talento Humano beneficios adicionales, respetando las normativas vigentes. a.3) Velando por la salud del Talento Humano a través de cobertura médica y desarrollando acciones de prevención de enfermedades. a.4) Concediendo permisos acorde a las normativas vigentes. a.5) Respetando la libertad sindical y las diferentes asociaciones.	La institución se compromete a dar cumplimiento a las normas laborales a fin de que con el trabajo remunerado y los beneficios adicionales, el Talento Humano pueda satisfacer sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud, educación, vestimenta). Se compromete además a conceder permisos acorde a las normativas y respetar la libertad sindical y demás agrupaciones.
		b) Crear las condiciones y motivar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene	b.1) Contando con estructuras edilicias seguras y de fácil acceso a todas las personas, a través de la fiscalización de materiales y de obras. b.2) Difundiendo los procedimientos a seguir en caso de riesgos. b.3) Contando con indumentaria apropiada acorde a las funciones del Talento Humano (personal de mantenimiento, personal de limpieza, personal de salud, etc.). b.4) Manteniendo aseada la institución (oficinas, aulas, pasillos, patio). b.5) Realizando actividades que protejan el medio ambiente.	La institución se compromete a dar cumplimiento a las normativas de seguridad e higiene, a los fines de velar por la integridad física del Talento Humano y de proteger el medio ambiente.
		c) Desarrollar programas que fomenten el desarrollo del Talento Humano de la institución, en su dimensión biopsicosocial*	c.1) Ofreciendo servicios de salud (consultorio médico, enfermería, consultorio psicológico, servicio de nutrición) y de asistencia social c.2) Realizando acciones enfocadas a la prevención de enfermedades físicas y mentales	La institución desarrolla programas que fomentan el desarrollo del Talento Humano en su dimensión biopsicosocial, ofreciendo servicios de salud y de asistencia social, a través de los cuales se realizan acciones enfocadas a la prevención.


Lic. Daisy Mervias
Procesamiento de Salarios y Beneficios
Dir. Gestión de Personal - UNA


Lic. María Isabel Cabrera
Lic. María Isabel Cabrera
Facultad Politécnica - UNA.




Lic. Irma C. Cardozo
Responsable de la Implementación
MECIP

	d) Desarrollar actividades que contribuyan a un clima organizacional positivo	d.1) Fomentando el trabajo en equipo e interdisciplinario d.2) Organizando actividades científicas, recreativas y culturales que requieran la participación en equipo para el logro de resultados	La institución planifica y ejecuta actividades que contribuyen a un clima organizacional positivo, mediante el trabajo en equipo e interdisciplinario en áreas científicas, recreativas y culturales.
	e) Aumentar la satisfacción laboral del Talento Humano	e.1) Estableciendo medios de comunicación que canalicen las inquietudes y expectativas del Talento Humano e.2) Creando mecanismos de rotación del personal acorde a las necesidades de la institución y el potencial del Talento Humano e.3) Acompañando institucionalmente al Talento Humano en situaciones de vulnerabilidad	La institución crea condiciones adecuadas para aumentar el grado de satisfacción laboral del Talento Humano, estableciendo medios de comunicación que canalizan inquietudes y expectativas, creando mecanismos de rotación acorde a las necesidades institucionales y a las potencialidades del servidor público y fundamentalmente, acompañando institucionalmente al Talento Humano en situaciones de vulnerabilidad.
<p>Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP <i>Procesamiento de Salas y Despachos</i> <i>Dir. Gestión de Recursos Humanos</i> <i>Trabajo Cabrera (Sal-02)</i> <i>Niv de Gestión de Personas</i> <i>MECIP</i> <i>Facultad Fomeconica - U.T.A.</i></p> <p>Fecha: 07/06/2018</p>			
<p>Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas <i>Dir. Gestión de Recursos Humanos</i> <i>Trabajo Cabrera (Sal-02)</i> <i>Niv de Gestión de Personas</i> <i>MECIP</i> <i>Facultad Fomeconica - U.T.A.</i></p> <p>Fecha: 11/06/2018</p>			
<p>Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano </p> <p>Fecha: 12/06/2018</p>			

INSTITUCIÓN: FP-UNA

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
FORMATO: FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (QUÉ) (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (COMO) (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
Reglamento Interno aprobado por Acta N° 411 del 27/03/98 por Res. N° 98 de Fecha 09/02/00 del Consejo Directivo y por Acta N° 864 de Fecha 23/12/98. Res. N° 741-00-98 del Honorable Consejo Superior Universitario.	No se está diseñando o no se diseñó un sistema institucional de evaluación del desempeño (Afirmación No. 11. Formato No. (13)). Los resultados de la evaluación del desempeño no sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los funcionarios (afirmación No. 12). No se evalúa la gestión de los directores a través de los acuerdos de gestión (Afirmación No. 14).	1. Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos. 2. Facilitar el cumplimiento de sus responsabilidades según cada cargo. 3. Identificar y promocionar valores, para la mejora continua en la atención a los grupos de interés internos y externos, de manera oportuna y eficiente. 4. Identificar las debilidades y facilitar los planes de mejora	1. Evaluación del desempeño de manera periódica. 2. Orientación clara de las responsabilidades asumidas a través de Manuales de Funciones específicos por cada cargo. 3. Identificación de valores, conductas, responsabilidades cumplidas a través de criterios cualitativos y cuantitativos de valoración, basados en las normativas vigentes.	La FP-UNA evalúa el desempeño de sus Talentos Humanos en el cumplimiento de las responsabilidades inherentes a los cargos, en la identificación de valores, en el potencial observado y en el interés demostrado por los evaluados en el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como en la superación de sus debilidades y en los desafíos asumidos.
Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP				
Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas				
Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano				

Daisy Barrios
Lic. Irma C. Cardozo
Responsable de la Implementación MECIP
Fecha: 07/06/2018

Isabel Cabrera
Lic. Teodoro Salas
Decano
Fecha: 11/06/2018

Teodoro Salas
Lic. Teodoro Salas
Decano
Fecha: 12/06/2018

INSTITUCIÓN: Facultad Politécnica - UNA

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL
ESTÁNDAR: DESARROLLO DEL TT. HH.
FORMATO: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS
Nº: 18
POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN/RETIRO

PARÁMETROS DE LEY (1)	CRITERIOS DE BASE (2)	OBJETIVO DE LA POLÍTICA (3)	ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA (4)	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA (5)
C.N.: Contrato colectivo, cláusula 29; Estatuto de la UNA; Ley de Protección al Adulto Mayor	No son consultados los funcionarios sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo (Afirmación No. 7. Formato No. 13).	1. Facilitar el retiro o jubilación amparado por las normas laborales vigentes; 2. Implementar actividades que contribuyan para un retiro menos traumático y aportar para el bienestar de los Adultos Mayores; 3. Desarrollar programas de retiro (vacacionales; lúdicos; otros), que permita el disfrute de dicha etapa.	1. Evaluación de las expectativas e intereses por grupos etarios, que permita a la institución determinar las actividades a adoptar para la satisfacción de las necesidades detectadas; 2. Conformación de gremios o grupos de jubilados; 3. Otras acciones concretas.	La FP-UNA cumple con las leyes laborales vigentes referentes al retiro y/o jubilación, y desarrolla programas y actividades que permitan mantener unidos a los funcionarios administrativos y docentes dentro de una Asociación de Jubilados de la misma.
Elaborado por: Daisy Barrios y la Coordinación de la Implementación del MECIP				
Revisado por: Prof. Lic. Isabel Cabrera-Directora de Gestión de Personas				
Aprobado por: Prof. Ing. Teodoro Salas - Decano				

Lic. Daisy Barrios S.
Procesamiento de Salarios y Beneficios

Lic. Irma C. Cardozo
Responsable de la Implementación MECIP

Prof. Lic. Isabel Cabrera
Dir. Gestión de Personas
Facultad Politécnica - UNA

Fecha: 07/06/2018

Fecha: 11/06/2018

Fecha: 12/06/2018