



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

DGP-POL-01

APROBADO POR RESOLUCIÓN RUPMS N° 19/2025



Universidad Privada María Serrana

Sede Central: Asunción, Ruta Transchaco Km 11 c/ Tarumá - Teléfono: (021) 297 113

Filial Vallemí: Avda. Mcal. José F. Estigarribia c/ Río Apa.

Filial Ciudad del Este: Avda. Rogelio Benítez N° 917, Barrio Boquerón.

Correo Institucional: informaciones@serrana.edu.py - Web: www.serrana.edu.py

RES. RUPMS N° 19/2025

RECTORADO

Asunción, 14 de noviembre de 2025.-

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA MARÍA SERRANA". -

VISTA: La necesidad de aprobar una Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad Privada María Serrana;

CONSIDERANDO:

Que, la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas, establece el marco estratégico que orienta la gestión integral del talento humano docente, directivo, administrativo, técnico y de apoyo de la Universidad Privada María Serrana (UPMS), reconociendo a las personas como el principal recurso para el cumplimiento de la misión institucional y para el aseguramiento de la calidad académica y administrativa, promoviendo una gestión basada en el mérito, la ética, el desarrollo profesional continuo, la evaluación del desempeño, el bienestar organizacional y la mejora continua, conforme a lo establecido en la Ley N° 4995/2013 de Educación Superior, la Ley N° 2072/2003 de creación de la ANEAES, el Estatuto Social de la Universidad, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC).

Que, la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas, tiene una singular importancia en mejora continua en el ámbito de la gestión de la educación, para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad Universitaria, constituyéndose en un instrumento transversal que orienta la planificación, incorporación, desarrollo, evaluación, promoción y fortalecimiento del personal institucional, en concordancia con los principios de calidad, transparencia, equidad y responsabilidad social universitaria. -

Que, tomando en consideración lo previamente mencionado, corresponde aprobar la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas de la Universidad Privada María Serrana. -

Por tanto, el Rector de la Universidad Privada María Serrana, en uso de sus atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1° APROBAR y autorizar la aplicación de la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas DGP-POL-01 de la Universidad Privada María Serrana. -

Art. 2° ANEXAR a la presente resolución la Política aprobada DGP-POL-01, debidamente foliada y rubricada en forma. -

Art. 3° COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido, archivar. -



MSc. NANCY ZORRILLA MEZA

Secretaria General



DR. JOSÉ V. ALTAMIRANO AQUINO

Rector



ÍNDICE

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS 3

PRESENTACIÓN 3

FINALIDAD 3

ÁMBITO DE APLICACIÓN 3

PRINCIPIOS RECTORES..... 4

EJES ESTRATÉGICOS EJE 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 5

EJE 2. SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y VINCULACIÓN..... 5

EJE 3. DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA INSTITUCIONAL 5

EJE 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y MEJORA CONTINUA 5

EJE 5. BIENESTAR, CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERMANENCIA..... 5

EJE 6. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA 5

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES..... 5

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 6

REGLAMENTACIÓN DERIVADA 7

REFERENCIAS NORMATIVAS..... 7

APROBACIÓN Y VIGENCIA 7



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

PRESENTACIÓN

La Universidad Privada María Serrana (UPMS), en cumplimiento de la Ley N.º 4995/2013 de Educación Superior, la Ley N.º 2072/2003 de creación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES), su Estatuto Social, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), establece la presente Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas como el marco estratégico que orienta la gestión integral del talento humano docente, directivo, administrativo, técnico y de apoyo.

La presente política reconoce a las personas como el principal recurso para el cumplimiento de la misión institucional y para el aseguramiento de la calidad académica y administrativa, promoviendo una gestión basada en el mérito, la ética, el desarrollo profesional continuo, la evaluación del desempeño, el bienestar organizacional y la mejora continua.

Asimismo, esta política se integra al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), constituyéndose en un instrumento transversal que orienta la planificación, incorporación, desarrollo, evaluación, promoción y fortalecimiento del personal institucional, en concordancia con los principios de calidad, transparencia, equidad y responsabilidad social universitaria.

FINALIDAD

La presente política tiene por finalidad establecer los lineamientos estratégicos para la gestión integral de las personas que prestan servicios a la Universidad Privada María Serrana, promoviendo la incorporación de personal idóneo, el desarrollo profesional continuo, la evaluación sistemática del desempeño, la carrera institucional, el bienestar organizacional, la ética profesional y la mejora continua, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política es aplicable a:

- 🔥 Todo el personal docente de la Universidad.
- 🔥 Todo el personal directivo académico y administrativo.
- 🔥 Todo el personal administrativo, técnico y de apoyo y servicios.
- 🔥 Todas las sedes, filiales, facultades, carreras, programas y dependencias institucionales.
- 🔥 Todos los procesos relacionados con la gestión y desarrollo de personas.



PRINCIPIOS RECTORES

La gestión y desarrollo de personas en la UPMS se regirá por los siguientes principios:

- ✦ Ética profesional.
- ✦ Actuación íntegra, responsable y coherente con los valores institucionales y las normas vigentes.
- ✦ Transparencia.
- ✦ Aplicación de procedimientos claros, verificables y documentados en todos los procesos relacionados con las personas.
- ✦ Igualdad de oportunidades.
- ✦ Garantía de acceso equitativo a los procesos de incorporación, desarrollo y promoción, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- ✦ Mérito e idoneidad.
- ✦ Reconocimiento de las capacidades, competencias, formación y desempeño como base para la toma de decisiones institucionales.
- ✦ Desarrollo profesional continuo.
- ✦ Promoción permanente de oportunidades de formación, actualización y crecimiento profesional.
- ✦ Calidad y mejora continua.
- ✦ Orientación de todos los procesos hacia el fortalecimiento institucional y el aseguramiento de la calidad.
- ✦ Bienestar organizacional.
- ✦ Promoción de condiciones que favorezcan la satisfacción laboral, la salud ocupacional y el compromiso institucional.
- ✦ Confidencialidad.
- ✦ Protección y resguardo de la información personal y laboral conforme a la normativa institucional vigente.
- ✦ Corresponsabilidad.
- ✦ Participación activa y compromiso compartido entre la institución y las personas para el logro de los objetivos institucionales.



EJES ESTRATÉGICOS EJE 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Orientado a asegurar la adecuada planificación, organización y disponibilidad del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional, mediante la definición de perfiles, necesidades, estructuras organizativas y mecanismos de gestión del talento humano.

EJE 2. SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y VINCULACIÓN

Orientado a garantizar procesos transparentes, objetivos y basados en mérito para la selección, contratación, nombramiento e incorporación del personal institucional, asegurando la pertinencia de los perfiles y el cumplimiento de los requisitos establecidos.

EJE 3. DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA INSTITUCIONAL

Orientado a promover el crecimiento profesional, académico y laboral de las personas mediante programas de formación continua, actualización, movilidad académica, promoción, reconocimiento y desarrollo de carrera institucional.

EJE 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y MEJORA CONTINUA

Orientado a implementar sistemas de evaluación que permitan valorar objetivamente el desempeño, identificar fortalezas y oportunidades de mejora, generar evidencias para la toma de decisiones y contribuir al fortalecimiento institucional.

EJE 5. BIENESTAR, CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERMANENCIA

Orientado a fortalecer las condiciones laborales, el compromiso institucional, la integración, la salud ocupacional, el sentido de pertenencia y la permanencia del talento humano.

EJE 6. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

Orientado a promover conductas responsables, relaciones laborales respetuosas, prevención de conflictos de interés, cumplimiento normativo y fortalecimiento de la cultura institucional basada en la ética y la transparencia.

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

La Universidad Privada María Serrana orientará la gestión y desarrollo de personas mediante los siguientes lineamientos:

- ❧ Fortalecer los procesos de selección, contratación, nombramiento e incorporación del personal, garantizando criterios de mérito, transparencia e idoneidad profesional.
- ❧ Promover la planificación estratégica del talento humano en función de las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de desarrollo.
- ❧ Implementar sistemas de desarrollo profesional continuo que favorezcan la actualización disciplinaria, pedagógica, técnica y administrativa.
- ❧ Fomentar mecanismos de carrera institucional que permitan el crecimiento profesional basado en el mérito, la formación continua, el desempeño y la contribución institucional.
- ❧ Desarrollar programas de capacitación, actualización y perfeccionamiento orientados al fortalecimiento de competencias profesionales y organizacionales.
- ❧ Promover la participación del personal en actividades de cooperación, movilidad académica, intercambio profesional y redes nacionales e internacionales.



- ❧ Implementar sistemas institucionales de evaluación del desempeño orientados a la mejora continua, al desarrollo profesional y al fortalecimiento de la calidad institucional.
- ❧ Utilizar los resultados de la evaluación del desempeño para la planificación de acciones de mejora, capacitación, reconocimiento, promoción y fortalecimiento institucional.
- ❧ Establecer mecanismos de reconocimiento e incentivos orientados a valorar el desempeño destacado, la innovación, la formación continua y las contribuciones relevantes al desarrollo institucional.
- ❧ Promover condiciones que favorezcan el bienestar laboral, el clima organizacional positivo y la permanencia del talento humano.
- ❧ Garantizar el cumplimiento de principios éticos, normas institucionales y mecanismos de transparencia en la gestión de personas.
- ❧ Fortalecer la gestión documental, los registros institucionales y los sistemas de información relacionados con la gestión del talento humano.
- ❧ Integrar los procesos de gestión y desarrollo de personas al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), promoviendo la evaluación permanente y la mejora continua.

RESPONSABLES INSTITUCIONALES

Son responsables de la implementación, seguimiento y actualización de la presente política:

- ❧ Rectorado.
- ❧ Vicerrectorado.
- ❧ Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- ❧ Dirección de Gestión de la Calidad Institucional.
- ❧ Decanatos.
- ❧ Direcciones Generales competentes.
- ❧ Comités de Selección.
- ❧ Demás dependencias institucionales que participen en la gestión y desarrollo de personas, conforme a sus funciones y responsabilidades.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ❧ La implementación de esta política será monitoreada mediante:
- ❧ Informes institucionales de gestión de personas.
- ❧ Resultados derivados de los sistemas institucionales de evaluación del desempeño.
- ❧ Informes de mejora continua y seguimiento institucional.
- ❧ Procesos de autoevaluación y acreditación institucional.
- ❧ Los resultados obtenidos deberán incorporarse a los procesos de planificación, gestión y mejora continua institucional.



REGLAMENTACIÓN DERIVADA

- ❧ Para la implementación de la presente política, la Universidad desarrollará y mantendrá actualizados los siguientes instrumentos normativos:
- ❧ Reglamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- ❧ Reglamento Institucional de Evaluación del Desempeño.
- ❧ Reglamento de Ética Profesional y Relaciones Laborales.
- ❧ Mecanismos específicos de evaluación del desempeño para personal docente, directivo, administrativo y de apoyo.
- ❧ Otros reglamentos, mecanismos o procedimientos que resulten necesarios para la adecuada implementación de esta política.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- ❧ Constitución Nacional de la República del Paraguay.
- ❧ Ley N° 4995/2013 de Educación Superior.
- ❧ Ley N° 2072/2003 de creación de la ANEAES.
- ❧ Código Laboral Paraguayo y sus modificaciones.
- ❧ Estatuto Social de la Universidad Privada María Serrana.
- ❧ Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- ❧ Plan de Desarrollo Institucional (PDI).
- ❧ Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC).
- ❧ Políticas institucionales vigentes.
- ❧ Normativas nacionales e internacionales aplicables a la gestión del talento humano y al aseguramiento de la calidad.

APROBACIÓN Y VIGENCIA

La presente Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas entrará en vigor a partir de su aprobación por Resolución Rectoral y deberá ser revisada periódicamente en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), o cuando las necesidades institucionales, normativas o estratégicas así lo requieran.