



**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 DESARROLLO DE TALENTO HUMANO**

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)
<p>* Ley 136/93 de Universidades. * Ley 213/93 Código del Trabajo. * Ley 1.626/00 de la Función Pública * Ley 1535/99 Ley de Administración Financiera del Estado. * Ley 4880/2013 Que modifica y deroga los Artículos de la Ley 250/93 Carta Orgánica de la UNE. * Ley 2345/2003 "De reforma y sostenibilidad de la caja fiscal. Sistema de jubilaciones y pensiones del sector público". * Las normas y procedimientos aplicables al programa de retiro voluntario que se encuentran establecidas en la Ley de Presupuesto Anual y su Decreto Reglamentario. * Plan Estratégico de la UNE y de la FPUNE * Código de Ética de la UNE * Código de Buen Gobierno de la UNE * Reglamento General de la UNE * Reglamento Interno de las Unidades Académicas de la UNE * Resoluciones emanadas de las autoridades competentes de la UNE.</p>	<p><b>Necesidad de definir y reglamentar un Programa de Retiro Voluntario (PRV) en el marco de Desarrollo de Talento Humano de la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional del Este, que contribuyan a optimizar los recursos del Estado a través de un sistema de incentivos que contempla como contrapartida la renuncia del funcionario y el pago de una indemnización conforme a las reglamentaciones vigentes.</b></p>	<p>a) <b>Reducir costos</b>, es decir, proponer el retiro voluntario a aquellos funcionarios que no cumplen funciones requeridas o necesarias para la Institución, debido a que sus permanencias en el plantel de funcionarios, suponen un gasto superfluo.</p> <p>b) <b>Optimizar los servicios prestados</b>, atendiendo a la necesidad de mejorar el servicio público, mediante la renovación de la fuerza laboral, debiendo contar para ello con rubros o vacancias que permitan el ingreso de personal calificado, con lo cual se puede proponer el retiro voluntario a aquellos funcionarios que no reúnen los perfiles requeridos por la institución.</p> <p>c) <b>Resarcimiento Social</b>, tiene por objeto, reparar las lesiones ocasionadas por actos ilegales, injustos e inhumanos en detrimento de los derechos humanos de los funcionarios públicos, estableciéndose el retiro voluntario como un mecanismo de reconocimiento del servicio prestado.</p>	<p>a) Se consideraran como prioridad a aquellos Funcionarios que son adultos mayores a fin de delimitar las prioridades para la ejecución del Programa de Retiro Voluntario (PRV).</p> <p>b) Serán objetos de este Programa de manera descendente, los Funcionarios con mayor antigüedad en la institución que reúnan las condiciones establecidas en las reglamentaciones vigentes;</p> <p>c) Así mismo, podrán ser beneficiados aquellos funcionarios que no están desempeñando la función, quienes no ejerzan la función por un lapso mínimo de dos (2) años, en forma continuada.</p>	<p align="center"><b>Programa de Retiro Voluntario (PRV) en el marco del Desarrollo de Talento Humano de la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional del Este.</b></p>

Elaborado por: Econ. Antonio Ismael Moraez



Fecha: Abril 2016

Revisado por: Lic. Luz Marilda Bertoni

Fecha: Abril 2016

Aprobado por: Ing. M.Sc. Eustaquio Alcides Martínez Jara



Fecha: Abril 2016