



Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Ciencias Químicas

Resolución N° 1320/2023

28 NOV 2023

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS DE LA UNA”

VISTO Y CONSIDERANDO: El Memorandum DP N° 29/2023, de fecha 09 de noviembre de 2023, con referencia de la Mesa de Entrada de la Facultad de Ciencias Químicas de la UNA número 6620, de fecha 09 de noviembre de 2023, mediante el cual la Directora de Planificación, Econ. Ana Paola González Burgos, eleva a consideración de la Señora Decana, el “Mecanismo de Plan de Carrera del Funcionario Administrativo Permanente y Contratado”, el cual ha sido elaborado por la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y verificado por la Dirección de Gestión de Calidad y la Dirección de Planificación;

POR TANTO: En uso de las atribuciones que le confiere el Estatuto que rige a la Universidad Nacional de Asunción, en su Art. 84°, inciso m:

LA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR el “Mecanismo de Plan de Carrera del Funcionario Administrativo Permanente y Contratado, de la Facultad de Ciencias Químicas de la UNA”, cuyo documento se anexa y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2°.- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplida, archivar.

Lic. Abg. JUAN DIOSNEL CORVALÁN
SECRETARIO

Prof. Lic. CYNTHIA SAUCEDO DE SCHUPMANN
DECANA




Econ. Paola González Burg
Directora de Planificación
FCQ - UNA

29/11/23.

	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS – UNA		Página 1 de 1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		Código:
	MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO		DGDTH M-01 V1
Elaborado por: Lic. Fátima Gabriela Fernández	Revisado por: Prof. Econ. Ana Paola González Burgos Prof. Denhisse Viviana Guillén de Vera	Autorizado por: Prof. Lic. Rossana Raquel Mongelós Ibarra	
Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	

1. INTRODUCCIÓN

El presente mecanismo define las orientaciones para dar cumplimiento al Plan de Carrera del Funcionario Administrativo Permanente y Contratado de la Facultad de Ciencias Químicas (FCQ) de la Universidad Nacional de Asunción (UNA). Determina los lineamientos para la elaboración, presentación, aprobación, y monitoreo de su cumplimiento.

La coordinación de las actividades relacionadas al Plan de Carrera exige planificación y supervisión en concordancia con los objetivos institucionales, el Estatuto de la UNA vigente, las Políticas de la UNA, el Plan Estratégico de la UNA 2021-2025, el Plan Estratégico de la FCQ UNA 2021-2025, la reglamentación de la FCQ UNA, el Código de Ética y el Código de Buen Gobierno.

Su implementación compromete a los responsables asignados en el Plan de Carrera, desde la elaboración del documento, hasta la presentación del mismo al Consejo Directivo para su aprobación y el posterior seguimiento del cumplimiento.

Sirve para identificar y potenciar el crecimiento proyectado que tiene la institución para con los colaboradores otorgando posibilidades de crecimiento según las evaluaciones de desempeño y los recursos disponibles.

1. ANTECEDENTES / MARCO NORMATIVO (MARCO LEGAL)

El mecanismo se enmarca dentro de:

- a) Estatuto de la UNA Acta N-° 7/2016 (A.S. No 7/05/2017) Resolución N° 34-00: Título V: De la Gestión Académica; Capítulo I: De los lineamientos académicos generales.
- b) Ley Anual del Presupuesto General de la Nación, vigente y su Decreto Reglamentario
- c) Política de la UNA. Resolución N° 03-10-2018.
- d) Plan Estratégico de la UNA 2021-2025
- e) Plan Estratégico de la FCQ 2021-2025
- f) Plan Operativo Anual - DGDTH (POA)
- g) Resolución N° 0269-00-2018 "Por la cual se aprueba en particular el reglamento general de la Función Pública en la UNA"
- h) Resolución N° 0233-00-2018 Acta N° 12 (A.S. N° 12/09/05/2018) "Por la cual se aprueba la tabla de denominaciones y requisitos de cargos administrativos de la Universidad Nacional de Asunción, y se deja sin efecto la Resolución N° 0147-00-2011 de fecha 22 de marzo del 2011, Acta N° 6, del Consejo Superior Universitario"
- i) Resolución N° 109/2019 "Por la cual se aprueban los lineamientos de concursos para el nombramiento, ascenso y/o contratación de funcionarios en la Universidad Nacional de Asunción"

Lic. Rossana R. Mongelós Ibarra
Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de
Talento Humano - UNA FCQ

Prof. MSc. B.C. Denhisse Guillén
Dirección de Gestión de Calidad
Facultad de Ciencias Químicas - UNA

Econ. Paola González Burgos
Directora de Planificación
FCQ - UNA

	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS – UNA		Página 2 de 1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		Código:
	MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO		DGDTH M-01 V1
Elaborado por: Lic. Fátima Gabriela Fernández	Revisado por: Prof. Econ. Ana Paola González Burgos Prof. Denhisse Viviana Guillén de Vera	Autorizado por: Prof. Lic. Rossana Raquel Mongelós Ibarra	
Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	

- j) Resolución de Cargos de Confianza .Acta N°10.Resolución N° 0305-00-2018.“Por el cual se establece los cargos de confianza administrativos y docentes de la UNA”
- k) Plan de capacitación anual, vigente
- l) Reglamento de Evaluación de Desempeño, vigente

2. JUSTIFICACIÓN

La Carrera Profesional tiene un efecto significativo para la institución. Esto se relaciona directamente con el desarrollo del potencial de los funcionarios. El presente mecanismo propone estrategias y acciones que permitan dar cumplimiento a la elaboración, implementación y seguimiento del Plan de Carrera del Funcionario Administrativo Permanente y Contratado, lo que permitirá establecer planes y acciones que le permitan a los colaboradores enfocarse al logro de objetivos, desafiándolos en el aprovechamiento de su potencial para alcanzar las necesidades presentes y futuras.

3. OBJETIVOS

- Desarrollar estrategias para la atención de las acciones establecidas en el Plan de Carrera del Funcionario Administrativo Permanente y Contratado.

4. ESTRATEGIA Y ACCIONES

Actividades como planeación, selección y capacitación del funcionario desempeñan un gran papel en el proceso de desarrollo de carrera.

El presente mecanismo contempla tres dimensiones a ser atendidas.

1. Orientados al desarrollo de habilidades actitudinales
Tiene como meta, dotar a los funcionarios de habilidades suficientes para poder tomar más y mejores decisiones. Busca reforzar el desarrollo de habilidades actitudinales como la inteligencia emocional y la comunicación.
2. De entrenamiento y crecimiento en el cargo
Aprendizaje, práctica y experiencia son los tres pilares de esta dimensión. El objetivo principal es que los funcionarios ganen experiencia dentro de la institución, al mismo tiempo que logren dominar las competencias relacionadas con el desempeño de sus funciones en el puesto que ocupan.
3. De ascenso y promoción de acuerdo a la formación y al desempeño

Lic. Rossana R. Mongelós Ibarra
Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de
Talento Humano - UNA FCQ

Prof. MSc. BC. Denhisse Guillén
Dirección de Gestión de Calidad
Facultad de Ciencias Químicas - UNA

Econ. Paola González Burgos
Directora de Planificación
FCQ - UNA

	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS – UNA	Página 3 de 1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código:
	MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO	DGDTH M-01 V1
Elaborado por: Lic. Fátima Gabriela Fernández	Revisado por: Prof. Econ. Ana Paola González Burgos Prof. Denhisse Viviana Guillén de Vera	Autorizado por: Prof. Lic. Rossana Raquel Mongelós Ibarra
Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023

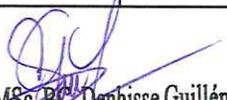
Esta dimensión contempla que los funcionarios puedan ser promocionados considerando el avance en la formación académica y perfil del cargo establecido en los reglamentos vigentes, la antigüedad en la Institución, así como también una buena evaluación de desempeño en los cargos que ocupe.

Anualmente se planifican cursos de capacitación de autoconocimiento y entrenamiento, con base en diagnósticos de necesidad de capacitaciones realizados para cada dependencia de la Institución.

Por último, de forma anual se evaluará la formación de los funcionarios, en tanto que su desempeño se evaluará en forma semestral. La DGDTH realizará la evaluación del grado de cumplimiento de estas acciones, esto se elevará a la máxima autoridad quien determinará la factibilidad de la promoción y ascenso del funcionario. La asignación estará sujeta a las vacancias y disponibilidad de rubro según el presupuesto de la Institución.

Estrategia	Acciones	Responsables	Frecuencia
Dimensión 1. Orientados al desarrollo de habilidades actitudinales			
Dimensión 2. De entrenamiento y crecimiento en el cargo			
Diagnóstico de necesidades	Implementación de encuesta de necesidades a las dependencias de la Institución	DGDTH	Anual
Planificación de actividades	Propuesta de temas Designación de disertantes Cronograma Difusión	DGDTH Bienestar Institucional	Anual
Desarrollo de actividades	Ejecución y seguimiento de participación	Bienestar Institucional	Anual
Evaluación de actividades (por	Aplicación de cuestionario de	Disertante y/o DGDTH	Sujeto a las capacitaciones


Lic. Rossana R. Mongelós Ibarra
Directora
de Gestión y Desarrollo de
Talento Humano - UNA FCQ

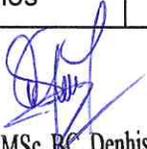

Prof. MSc. Bc. Denhisse Guillén
Dirección de Gestión de Calidad
Facultad de Ciencias Químicas - UNA


Lic. Paola González Burgos
Directora de Planificación
FCQ - UNA

	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS – UNA		Página 4 de 1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		Código:
	MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO		DGDTH M-01 V1
Elaborado por: Lic. Fátima Gabriela Fernández		Revisado por: Prof. Econ. Ana Paola González Burgos Prof. Denhisse Viviana Guillén de Vera	Autorizado por: Prof. Lic. Rossana Raquel Mongelós Ibarra
Fecha: Octubre 2023		Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023

parte del funcionario)	satisfacción		realizadas
Evaluación de actividades (por parte del superior inmediato del participante)	Aplicación de cuestionario de evaluación de impacto	DGDTH (Brinda instrumento de evaluación) Superior inmediato (Aplica instrumento)	Sujeto a las capacitaciones realizadas
Dimensión 3. De ascenso y promoción de acuerdo a la formación y al desempeño			
Evaluación de formación	Registro de formación en planilla de nómina de funcionarios nombrados y contratados	DGDTH	Anual o de acuerdo a la disponibilidad de vacancia
Evaluación de desempeño	Aplicación de instrumento de evaluación de desempeño	DGDTH (Brinda instrumento de evaluación) Superior inmediato (Aplica instrumento)	Semestral
Identificación de la antigüedad del funcionario	Registro de antigüedad en planilla de nómina de funcionarios nombrados y contratados	DGDTH	Anual o de acuerdo a la disponibilidad de vacancia
Evaluación del grado de cumplimiento de las acciones y selección de	Análisis comparativo de planilla de nómina de funcionarios	DGDTH	Anual o de acuerdo a la disponibilidad de vacancia


 Rossana R. Mongelós Ibarra
 Directora
 Dirección de Gestión y Desarrollo de
 Talento Humano - UNAFCC


 Prof. MSc. BC. Denhisse Guillén
 Dirección de Gestión de Calidad
 Facultad de Ciencias Químicas - UNA


 Econ. Paola González Burgos
 Directora de Planificación
 FCQ - UNA

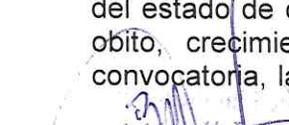
	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS – UNA	Página 5 de 1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código:
	MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO	DGDTH M-01 V1
Elaborado por: Lic. Fátima Gabriela Fernández	Revisado por: Prof. Econ. Ana Paola González Burgos Prof. Denhisse Viviana Guillén de Vera	Autorizado por: Prof. Lic. Rossana Raquel Mongelós Ibarra
Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023

posibles candidatos al concurso	nombrados y contratados.		
Elevación de informe sobre grado de cumplimiento de acciones a Decanato en casos de selección directa para cargos de confianza, o llamado a concurso según corresponda	Selección de funcionario para cargos de confianza Llamado a concurso	DGDTH Decanato DGDTH Decanato	Anual o de acuerdo a la disponibilidad de vacancia
Asignación al cargo	Resolución de asignación de funciones	DGDTH Decanato	Cuando corresponda

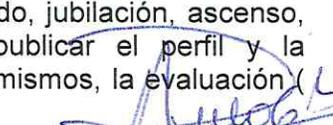
5. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

A fin de realizar el monitoreo y el seguimiento de la implementación de las acciones que se declaran en el mecanismo, la DGDTH considera las dimensiones que se abordan en el presente, de este modo las acciones que se encuentran orientadas al desarrollo de habilidades actitudinales, así como las de entrenamiento y crecimiento en el cargo inicialmente son recabadas mediante el diagnóstico que se utiliza como insumo para la planificación, implementación y evaluación de las propuestas, conforme a como estas van surgiendo, lo que requiere un monitoreo constante de cada una de las fases.

Para el seguimiento de las acciones de la dimensión ascenso y promoción de acuerdo a la formación y al desempeño se inicia con la evaluación de la formación, previa solicitud de actualización del legajo, evaluación del desempeño y se valora la antigüedad en el cargo del colaborador no sin antes establecer si es que existe alguna vacancia o creación de cargo para lo cual desde la DGDTH se realiza la verificación documental del estado de cada cargo vacante y su naturaleza (por despido, jubilación, ascenso, obito, crecimiento vegetativo), se procede a establecer, publicar el perfil y la convocatoria, la recepción de los requisitos, el análisis de los mismos, la evaluación (


Lic. Rossana R. Mongelós Ibarra
Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de
Talentos Humanos - UNA FCQ


Prof. MSc. BC Denhisse Guillén
Dirección de Gestión de Calidad
Facultad de Ciencias Químicas - UNA


Lic. Ana Paola González Burgos
Directora de Planificación
FCQ - UNA

	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS – UNA	Página 6 de 1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código:
	MECANISMO DE PLAN DE CARRERA DEL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO PERMANENTE Y CONTRATADO	DGDTH M-01 V1
Elaborado por: Lic. Fátima Gabriela Fernández	Revisado por: Prof. Econ. Ana Paola González Burgos Prof. Denhisse Viviana Guillén de Vera	Autorizado por: Prof. Lic. Rossana Raquel Mongelós Ibarra
Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023

conforme a la naturaleza del cargo), la propuesta a la máxima autoridad en cuya instancia se genera el documento que formaliza la vinculación del colaborador. Estos procesos son permanentes y dinámicos y se activan una vez que se verifica la vacancia o generación de cargo.

6. RENDICIÓN DE CUENTAS

El informe realizado por la Dirección de la DGDTH, será presentado al Decanato e informado al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Químicas de la UNA, al término de cada ejercicio fiscal; una vez aprobado será compartido a las dependencias para su conocimiento.

7. BIBLIOGRAFÍA

- a. Facultad de Ciencias Químicas. (2022). Reglamento de Postgrado. San Lorenzo-Paraguay. https://qui.una.py/wp-content/uploads/2020/06/Resolucion-No-0202-00-2022_Reglamento_Postgrado_FCQ.pdf
- b. Mourra, E. M., & Aguirre, L. E. R. (2023). Plan de carrera profesional para los líderes de la subgerencia de cobro administrativo de Bac Credomatic.
- c. Plan Estratégico FCQ 2021-2025. <https://qui.una.py/wp-content/uploads/2020/06/Plan-estrategico-completo-2021.pdf>
- d. Plan de Desarrollo de la FCQ de la UNA, Carreras de Grado y Programas de Postgrado. 2021-2025. https://drive.google.com/file/d/13USjZS_qhn6D9FJFwWk14UpJivA9rBBZ/view
- e. Universidad Nacional de Asunción. (2017). Estatuto de la UNA. San Lorenzo-Paraguay. <https://www.pol.una.py/wp-content/uploads/2022/09/1.-Estatuto-de-la-UNA-2017.pdf>
- f. Universidad Nacional de Asunción. (2018). Políticas de la UNA. San Lorenzo-Paraguay. https://www.una.py/wp-content/uploads/2019/04/ACTA_Nro_3_-_ASAMBLEA_UNIVERSITARIA_2018.pdf


Lic. Rossana R. Mongelós Ibarra
Directora
Dirección de Gestión y Desarrollo de
Talento Humano - UNA FCQ


Prof. MSc. BC. Denhisse Guillén
Dirección de Gestión de Calidad
Facultad de Ciencias Químicas - UNA


Econ. Paola González Burgos
Directora de Planificación
FCQ - UNA