



Universidad Nacional de Concepción
Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas



Concepción, 30 de mayo de 2019
Resolución DEC/FACET- N° 19-1/19

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE, DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y TECNOLÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CONCEPCIÓN.-----

VISTA

La Nota de la Coordinación del MECIP, en la cual solicita análisis y aprobación los Procedimientos de Selección, Capacitación, Evaluación y Promoción del Personal Docente, Directivo y Administrativo de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción.-----

CONSIDERANDO

Que, "Cumplir y hacer cumplir las leyes, estatutos, reglamentos y demás disposiciones que se relacionen con la administración universitaria"; es atribución del Decano conforme lo establece el Art. 43 inciso d) del Estatuto de esta Universidad.-----

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Concepción en su Artículo 43, inciso g) establece que son atribuciones y deberes del Decano: *Adoptar las medidas cuando la evidente urgencia del caso lo requiera y hubiera imposibilidad de recurrir al Consejo Directivo oportunamente, con cargo de dar cuenta de los mismos en la siguiente primera sesión*".-----

POR TANTO

LA ENCARGADA DEL DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y TECNOLÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CONCEPCIÓN, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES Y DEBERES.-

RESUELVE

- 1º) APROBAR los Procedimientos de Selección, Capacitación, Evaluación y Promoción del Personal Docente, Directivo y Administrativo de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción, anexos a la presente resolución:-----
- 2º) DISPONER la socialización de los Procedimientos de Selección, Capacitación, Evaluación y Promoción del Personal Docente, Directivo y Administrativo con todos los estamentos de la institución y a través de la página web y otros medios disponibles.-----
- 3º) COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido, archivar.-----



Ing. Com. Sandino M. Valiente Abente
Secretario General



Prof. Mg. María Josefina Ovelar Vda. de Benítez
Encargada del Decanato



PROCEDIMIENTOS
DE SELECCIÓN, CAPACITACIÓN,
EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL
PERSONAL DOCENTE



ÍNDICE

ÍNDICE	2
PRESENTACIÓN.....	3
OBJETIVO	3
MISIÓN Y VISIÓN	4
VISIÓN.....	4
MISIÓN	4
MARCO LEGAL	5
SELECCIÓN	
POLITICA DE SELECCIÓN	6
PROCESO DE SELECCIÓN.....	6-7
CAPACITACIÓN	
POLITICA DE CAPACITACIÓN	8
PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	8
EVALUACIÓN	
POLITICA DE EVALUACIÓN	9
PROCESO DE EVALUACIÓN.....	9
PROMOCIÓN	
POLITICA DE PROMOCIÓN.....	10
PROCESO DE PROMOCIÓN	10-11
DISPOSICIONES FINALES	
VIGENCIA.....	12
ACTUALIZACIONES A LA NORMATIVA	12
ASPECTOS NO CONTEMPLADOS.....	12



1. PRESENTACIÓN

Dentro del marco de gestión institucional y con el fin de tener directrices claras en todos los ámbitos de desarrollo de la tarea académica.

El proceso de reclutamiento, selección e inducción tiene por objetivo que la institución encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor correspondiente. Para ello debe haber una confluencia entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar

La Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas se rige por la Constitución Nacional, la Ley de Educación Superior N° 4995/13, el Estatuto de la Universidad Nacional de Concepción y demás leyes que regulan la gestión de las universidades públicas.

2. OBJETIVO

La presente normativa tiene como objetivo, reglamentar de manera sistémica los procesos de Selección, Capacitación, Evaluación y Promoción para la obtención y mantenimiento del Personal Académico-Docente de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción.



3. VISIÓN Y MISIÓN

3.1. VISIÓN

La Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas se visualiza como una Unidad Académica reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y vocación de servicio a la sociedad.

3.2. MISIÓN

La Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas mantiene una oferta académica actualizada, con programas de investigación y extensión en áreas estratégicas vinculadas a la problemática regional y nacional, y con intercambio con otros centros nacionales e internacionales.



4. MARCO LEGAL

- a) **Decreto N° 3857/2015** Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de concursos públicos de oposición, concursos de oposición y concursos de méritos, de acuerdo a los artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000, De la Función Pública.
- b) **Resolución SFP N° 0180/2016** Que reglamenta el alcance de varios Artículos del Anexo del Decreto N° 3857/2015 “Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000 de la Función Pública”, y define los mecanismos de adecuación del SICCA.
- c) **Estatuto de la Universidad Nacional de Concepción y su Reglamento General**
- d) **Resolución REC-N° 273/16** Por la cual se homologan las Políticas de Talento Humano de la Universidad Nacional de Concepción
- e) **Resolución CSU N° 595/17** Por la cual se Dicta el TÍTULO X “ De la Carrera Docente” del Reglamento General de la Universidad Nacional de Concepción
- f) **Reglamento Académico de la FACET**
- g) **Resolución CD/FACET N° 038/15** Por la cual se aprueba las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción



5. SELECCIÓN

5.1.POLÍTICA DE SELECCIÓN

Con el propósito de contar con el personal apto y eficiente que cumpla con los valores institucionales y competencias requeridas con el rol a desempeñar, la FACET promoverá el ingreso de personas aplicando concursos de Méritos y Capacidades conforme a las disposiciones legales vigentes y normativas

Estatuto de la UNC Art. 55 - El Ejercicio de la docencia y de la investigación, se hará por concurso de títulos, méritos y aptitudes, en el que se valorará preferentemente, la producción científica, el grado de actualización de sus conocimientos y competencias y su experiencia profesional, conforme a lo establecido en este estatuto y el reglamento general.

5.2.PROCESO DE SELECCIÓN

Los responsables del proceso de selección de Personal Docente y Académico son las siguientes áreas:

- a) Secretaría General
- b) Dirección Administrativa
- c) Dirección Académica
- d) Vicedecanato
- e) Decanato
- f) Consejo Directivo

Conforme establecen los reglamentos y estatuto de la UNC, se procede al siguiente proceso:

Fase de proyección y presupuesto:

- a) El Decanato, Dirección Académica y la Dirección Administrativa realizan la proyección de cargos docentes para cada Ejercicio Fiscal en conformidad con las necesidades de la Malla Curricular de cada programa de pregrado, grado, posgrado u otros cursos a llevarse a cabo.
- b) El Decanato realiza la presentación ante el Rectorado mediante el Anteproyecto de Presupuesto.
- c) Proceso de evaluación y aprobación de la Ley que Aprueba el Presupuesto General de la Nación para cada Ejercicio Fiscal y donde se estipula las Líneas presupuestales disponibles para la institución.



Fase de Concurso:

- a) Una vez aprobado el Presupuesto General de Gastos de La Nación para el cada Ejercicio Fiscal, El Decanato eleva al Consejo Directivo las necesidades cubrir cargos docentes conforme la Malla Curricular establecida.
- b) El Consejo Directivo realiza el análisis de los perfiles de cargos y autoriza el Llamado a Concurso, mediante Resolución y se conforme la Comisión de Evaluación del Concurso de Cátedras o cargos docentes y académicos
- c) Secretaría General es el área encargada de llevar a cabo las disposiciones del CD, entiéndase procesos de Llamado, Publicaciones, Recepción de Carpetas, entre otras cuestiones de carácter operativo.
- d) La Comisión de Evaluación realiza el análisis y puntuación de los postulantes a cada cargo docente y/o académico, este eleva a consideración del Consejo Directivo mediante Dictamen e informe correspondiente.

Fase de Selección y nombramiento:

- a) El Consejo Directivo evalúa el dictamen y aprueba conforme sus atribuciones establecidas en el Estatuto de la UNC.
- b) Se emite la Resolución de Nombramiento y se publican los resultados del concurso en los medios disponible en la FACET.
- c) Se notifica a la Dirección Académica, Administrativa y Recursos Humanos para comunicar a los docentes nombrados para la organización académico-administrativa.



6. CAPACITACIÓN

6.1. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

Mediante el proceso de formación y capacitación constante se incentivara la formación continua del funcionario ampliando conocimientos para contribuir a un servicio de excelencia. La capacitación del personal ayuda a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

6.2. PROCESO DE CAPACITACIÓN

Las áreas responsables de este proceso son: La Dirección Académica, Vicedecanato, y Recursos Humanos, quienes tendrán a su cargo las siguientes fases del proceso:

- a) Necesidades de capacitación: realizaran los estudios y detección de necesidades de capacitación de los docentes de la FACET mediante los instrumentos y técnicas que consideren.
- b) Informe: elevarán un informe de la Necesidades de capacitación detectadas al Decanato y Consejo Directivo, el documento contará con un plan y acciones a realizarse para concretar las capacitaciones.
- c) Capacitaciones: en coordinación con Recursos Humanos se llevarán a cabo las capacitaciones planeadas, pudiendo utilizar los Claustros Docentes como momento adecuado para ello.
- d) Se incentivará y promocionara programas de formación para docentes tanto dentro de la FACET como las realizadas por otras instituciones, mediante la difusión por los medios requeridos, pudiendo ser mensajes, correos electrónicos, memorándums u otros.



7. EVALUACIÓN

7.1. POLÍTICA DE EVALUACIÓN

La evaluación es utilizada por las autoridades como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño. Es fundamental porque permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos. Por ello, la FACET realizará el proceso de evaluación del desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la institución.

7.2. PROCESO DE EVALUACIÓN

La Dirección Académica y el Vicedecanato de la FACET tendrán como responsabilidad la elaboración y aplicación de un plan de Evaluación Docente y Personal Académico, el cual será aprobado por el Consejo Directivo.

La evaluación de desempeño se realizara mediante la aplicación de un instrumento, el cual será coordinado por la Dirección Académica, que al finalizar este proceso realizara la tabulación y análisis de datos para la elaboración de un Informe de Evaluación de Desempeño y Plan de Mejoras correspondientes a fin de poner a consideración el Consejo Directivo su aprobación.



8. PROMOCIÓN

8.1. POLÍTICA DE PROMOCIÓN

La FACET reconoce la importancia del progreso del empleado, para ir perfeccionando siempre el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por tanto, incentivar la culminación de la carrera profesional del personal, desarrollando elementos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la eficiencia personal y profesional.

8.2. PROCESO DE PROMOCIÓN

El proceso de promoción de Docentes y Personal Académico de la FACET se realizara conforme lo establecido en el Estatuto de la UNC, que dicta los siguientes artículos.

Artículo 64.- *La categorías escalafonadas son:*

- a) *Profesor Titular*
- b) *Profesor Adjunto*
- c) *Profesor Asistente*

Artículo 65.- *Para ser Profesor Titular se requiere nacionalidad paraguaya, título universitario de Doctor obtenido en nivel de Postgrado, haber actuado en carácter de Profesor Adjunto por lo menos durante cinco años en la disciplina de cuya titularidad se trata y resultar electo en concurso de títulos, méritos y aptitudes.*

La titularidad dura cinco años. Cumplido este plazo, el Profesor podrá solicitar su confirmación por un período igual, que se concederá previo nuevo concurso de títulos, méritos y aptitudes.

Artículo 66.- *Para ser Profesor Adjunto se requiere nacionalidad paraguaya, título universitario de Magíster, haber actuado en carácter de Profesor Asistente por lo menos durante cinco años en la disciplina de que se trata y resultar electo en concurso de títulos, méritos y aptitudes.*

La categoría de Profesor Adjunto se confiere por cinco años. Cumplido este plazo, el Profesor podrá solicitar su confirmación solamente por un período igual, que se concederá previo nuevo concurso de títulos, méritos y aptitudes o concursar para acceder a la siguiente categoría.

Artículo 67.- *Para ser Profesor Asistente se requiere nacionalidad paraguaya, título de grado universitario, especialización en didáctica superior universitaria o equivalente,*



haber ejercido como Encargado de Cátedra por los menos cinco años en la Facultad respectiva, y resultar electo en concurso de títulos, méritos y aptitudes, probada su competencia para la docencia e investigación.

La categoría de Profesor Asistente se confiere por cinco años. Cumplido este plazo, el Profesor deberá solicitar su confirmación solamente por un período igual, que se concederá previo nuevo concurso de títulos, méritos y aptitudes o concursar para acceder a la siguiente categoría.

Artículo 68. *El Profesor escalafonado que cumplido el periodo para el cual fue nombrado, y realizada la convocatoria a concurso, no solicitare su confirmación o promoción, perderá la categoría en dicha Unidad Académica.*

Artículo 69. *El Consejo Directivo de cada Facultad podrá convocar a Concurso de Títulos, Méritos y Aptitudes para la Carrera Docente, conforme a lo establecido en este Estatuto, y las reglamentaciones aprobadas por el Consejo Superior Universitario*

Artículo 70.- *Los Profesores Titular, Adjunto o Asistente en la Universidad Nacional de Concepción, serán distinguidos con el título de “Profesor” y gozarán de las prerrogativas que le otorga este Estatuto.*

Los procesos de promoción se desarrollaran conforme lo establece la Resolución CSU N° 595/17 Por la cual se Dicta el TÍTULO X “De la Carrera Docente” del Reglamento General de la Universidad Nacional de Concepción.



9. DISPOSICIONES FINALES

9.1. VIGENCIA

La presente normativa entrará en vigencia desde día de su aprobación. Podrán, en el marco de estos principios generales, redactarse Códigos, acuerdos, normas o reglamentaciones específicas en función de la particularidad de determinadas carreras, perfiles o situaciones imprevistas.

9.2. ACTUALIZACIONES A LA NORMATIVA

Podrá ser reformado, modificado y/o actualizado por decisión del Decano o el Consejo Directivo. Se informará a los grupos de interés y a la comunidad educativa los cambios introducidos, a través de los canales adecuados y eficaces.

9.3. ASPECTOS NO CONTEMPLADOS

Todos los aspectos no contemplados en la presente serán resueltos por el Decanato, Comité de Concurso Docente y/o el Consejo Directivo.



PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN,
CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y
PROMOCIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO
Y ADMINISTRATIVO



ÍNDICE

ÍNDICE	2
PRESENTACIÓN	3
OBJETIVO	3
VISIÓN Y MISIÓN	4
MARCO LEGAL	5
SELECCIÓN	
POLITICA DE SELECCIÓN	6
PROCESO DE SELECCIÓN	6
CAPACITACIÓN	
POLITICA DE CAPACITACIÓN	7
PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	7
EVALUACIÓN	
POLITICA DE EVALUACIÓN	8
PROCESO DE EVALUACIÓN.....	8
PROMOCIÓN	
POLITICA DE PROMOCIÓN	9
PROCESO DE PROMOCIÓN.....	9
DISPOSICIONES FINALES	
VIGENCIA	10
ACTUALIZACIONES A LA NORMATIVA.....	10
ASPECTOS NO CONTEMPLADOS	10



1. PRESENTACIÓN

Dentro del marco de gestión institucional y con el fin de tener directrices claras en todos los ámbitos de desarrollo de la tarea administrativa, se presenta a continuación este manual de Procesos de selección, capacitación, evaluación y promoción macro.

2. OBJETIVO

Establecer los parámetros y directrices generales en los procedimientos de Selección, Capacitación, Evaluación y Promoción del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción, sean estos nombrados, contratados y/o personal temporal.





3. VISIÓN Y MISIÓN

VISIÓN

La Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas se visualiza como una Unidad Académica reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y vocación de servicio a la sociedad.

MISIÓN

La Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas mantiene una oferta académica actualizada, con programas de investigación y extensión en áreas estratégicas vinculadas a la problemática regional y nacional, y con intercambio con otros centros nacionales e internacionales.





4. MARCO LEGAL

- a) **Decreto Nº 3857/2015** Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el Ingreso y Promoción en la Función Pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de concursos públicos de oposición, concursos de oposición y concursos de méritos, de acuerdo a los artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nº 1626/2000, De la Función Pública
- b) **Resolución SFP Nº 0180/2016** Que reglamenta el alcance de varios Artículos del Anexo del Decreto Nº 3857/2015 “Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nº 1626/2000 de la Función Pública”, y define los mecanismos de adecuación del SICCA.
- c) **Estatuto de la Universidad Nacional de Concepción y su Reglamento General**
- d) **Resolución REC-Nº 273/16** Por la cual se homologan las Políticas de Talento Humano de la Universidad Nacional de Concepción
- e) **Resolución REC-Nº 367/15** Por la cual se Adopta la Resolución SFP Nº 1298/2015 “Por la cual se aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratados y comisionados de la UNC”
- f) **Resolución CD/FACET Nº 038/15** Por la cual se aprueba las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción



5. SELECCIÓN

5.1. POLÍTICA DE SELECCIÓN

Con el propósito de contar con el personal apto y eficiente que cumpla con los valores institucionales y competencias requeridas con el rol a desempeñar, la FACET promoverá el ingreso de personas aplicando concursos de méritos y capacidades conforme a las disposiciones legales vigentes y normativas

5.2. PROCESO DE SELECCIÓN

Es responsabilidad del Decanato y sus direcciones el de aplicar las leyes y normativas vigentes para el ingreso a la Función Pública.

Fase de proyección y presupuesto:

- El Decanato y la Dirección Administrativa realizan la proyección de cargos para cada Ejercicio Fiscal en conformidad con las necesidades estructurales y organizativas de la FACET.
- El Decanato realiza la presentación ante el Rectorado mediante el Anteproyecto de Presupuesto.
- Proceso de evaluación y aprobación de la Ley que Aprueba el Presupuesto General de la Nación para cada Ejercicio Fiscal y donde se estipula las Líneas presupuestales disponibles para la institución.

Fase de Concurso:

- Una vez aprobado el Presupuesto General de Gastos de La Nación para el cada Ejercicio Fiscal, El Decanato solicita las gestiones al Rectorado para el proceso de Concurso respectivo.

Fase de Selección y nombramiento:

El proceso de Selección y nombramiento se efectuara conforme se establece en la **Resolución SFP N° 0180/2016** Que reglamenta el alcance de varios Artículos del Anexo del Decreto N° 3857/2015 “Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley N° 1626/2000 de la Función Pública”, y define los mecanismos de adecuación del SICCA.



6. CAPACITACIÓN

6.1. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

Mediante el proceso de formación y capacitación constante se incentivara la formación continua del funcionario ampliando conocimientos para contribuir a un servicio de excelencia. La capacitación del personal ayuda a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

6.2. PROCESO DE CAPACITACIÓN

El área Responsable es la de Talento Humano, que tendrá a su cargo las siguientes fases del proceso:

- Necesidades de capacitación: Talento Humano realizara los estudios y detección de necesidades de capacitación de los funcionarios de la FACET mediante los instrumentos y técnicas que consideren (cuestionarios, encuestas, entrevistas, reuniones, etc.).
- Informe: elevarán un informe de las necesidades de capacitación detectadas al Decanato, el documento contará con un plan y acciones a realizarse para concretar las capacitaciones.
- Capacitaciones: Se prevé que la FACET realice las capacitaciones, pudiendo ser realizadas en convenio con otras instituciones o dando facilidades a los funcionarios para que participen en cursos de otras entidades.
- Se incentivará y promocionaran programas de capacitación y formación tanto dentro de la FACET como las realizadas por otras instituciones, mediante la difusión por los medios requeridos, pudiendo ser mensajes, correos electrónicos, memorándums u otros.



7. EVALUACIÓN

7.1. POLÍTICA DE EVALUACIÓN

La evaluación es utilizada por las autoridades como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño. Es fundamental porque permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar o mejorar en el desempeño, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos. Por ello, la FACET realizará el proceso de evaluación que considere las capacidades, experiencias, logros y el compromiso del funcionario con la institución. Estás también se aplicará a los directivos.

7.2. PROCESO DE EVALUACIÓN

Talento Humano tendrá como responsabilidad la administración de la Evaluación de Desempeño de los funcionarios de la FACET, conforme se establece en la Resolución SFP N° 1298/2015 “Por la cual se aprueba el Reglamento de Evaluación de Desempeño para funcionarios permanentes, personal contratados y comisionados de la UNC” y adoptada por Resolución REC-N° 367/15 del Rectorado.

Los procesos a ser llevados a cabo son:

- a) Establecer un periodo un cronograma que cuenta con el proceso de Evaluación, Reuniones con los funcionarios e Informe respectivo.
- b) Llevar a cabo las evaluaciones mediante los instrumentos que considere necesarios (entrevistas, encuestas, formularios, otros)
- c) Realizar el Informe correspondiente con un Plan de Acción o Mejoras y elevar al Decanato para su aprobación y acto administrativo respectivo.



8. PROMOCIÓN

8.1. POLÍTICA DE PROMOCIÓN

La FACET reconoce la importancia del progreso del empleado, para ir perfeccionando siempre el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por tanto, incentivar la culminación de la carrera profesional del personal, desarrollando elementos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la eficiencia personal y profesional.

8.2. PROCESO DE PROMOCIÓN

El proceso de promoción del personal nombrado, contratado y comisionado de la FACET se realizara conforme lo establecido a los mecanismos de selección, promoción y evaluación de funcionarios administrativos de la UNC, en cargos permanentes, contratados y temporales, mediante la realización de: Concursos Públicos de oposición, Concursos de Mérito, Concurso Interno de Oposición, Concurso de Desprecarización Laboral y Evaluaciones de Desempeño, del Reglamento General de la Universidad Nacional de Concepción (UNC).

Desde los órganos de gobierno institucional y conforme los establecen las leyes, los funcionarios de la UNC podrán participar de los concursos a fin de ir ascendiendo dentro de su perfil profesional y en beneficio de la institución, de conformidad siempre al presupuesto aprobado y la habilitación de los concursos por parte de la SFP.





9. DISPOSICIONES FINALES

9.1. VIGENCIA

La presente normativa entrará en vigencia desde día de su aprobación. Podrán, en el marco de estos principios generales, redactarse códigos, acuerdos, normas o reglamentaciones específicas en función de la particularidad de determinadas carreras, perfiles o situaciones imprevistas.

9.2. ACTUALIZACIONES A LA NORMATIVA

Podrá ser reformado, modificado y/o actualizado por decisión del Decano y/o del Consejo Directivo. Se informará a los grupos de interés y a la comunidad educativa los cambios introducidos, a través de los canales adecuados y eficaces.

9.3. ASPECTOS NO CONTEMPLADOS

Todos los aspectos no contemplados en la presente serán resueltos por el Decanato, Comité de Selección y Promoción, Consejo Directivo, Rectorado y/o el Consejo Superior Universitario.