



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
 E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
 San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

25/04/2025

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO PARA LA CAPACITACIÓN A FUNCIONARIOS PERMANENTES, CONTRATADOS Y TRASLADADOS TEMPORALMENTE QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN”. -

VISTO Y CONSIDERANDO:

- a) La Ley N° 7.408/2024 que “Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2025”. -----
 El Decreto Reglamentario N° 3.248/2025 “Que reglamenta la Ley N°7.408/2024”. -----
- b) El Anexo “A” Guía de Normas y Procesos del Presupuesto General de Gastos 2025, en conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 04-11 “Capacitación del Personal Público”, Art.146 que establece: “Capacitación del Personal Público. Los OEE, deberán aprobar por disposición legal de la Máxima Autoridad Administrativa de la Institución el reglamento interno de capacitación institucional, siguiendo las normas básicas y generales dispuestas más adelante, que será financiada con el Subgrupo de Objetos de Gasto 290 (Servicio de Capacitación y Adiestramiento), para aquellos funcionarios permanentes, contratados y trasladados temporalmente que presenten servicios en los OEE, que estén vinculadas a las funciones que realiza de la Dependencia con la Entidad, con excepción de las expresamente establecidas en las leyes especiales que rigen para las distintas carreras de la función pública”.-----
- c) El Clasificador Presupuestario de Ingresos, Gastos y Financiamiento de la Ley N° 7.408/2024, que contempla el rubro 290 “Servicios de Capacitación y Adiestramiento”. -----
- d) La Ley N° 1535/99 “De Administración Financiera del Estado”. -----
- e) La Ley N° 5189/2014 “Que establece la obligatoriedad de la provisión de informaciones en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público e la República del Paraguay”, en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3°, Inciso e). -----
- f) La Resolución CGR N° 605/2022 “POR LA CUAL SE ESTABLECE LA GUÍA BÁSICA DE DOCUMENTOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS QUE SUSTENTAN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE INGRESOS Y GASTOS DE LAS ENTIDADES SUJETAS AL CONTROL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA”. -----
- g) La resolución D. N° 1715/2022, de fecha 12 de octubre de 2022, “POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, CONTRATADOS Y TRASLADADOS TEMPORALMENTE QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN”. -----
- h) La Resolución D. N° 122/2023, de fecha 8 de febrero de 2023, “POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN D. N° 1715/2022 “POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PARA FUNCIONARIOS PERMANENTES, CONTRATADOS Y TRASLADADOS TEMPORALMENTE QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN”. -----
- i) La necesidad de un Reglamento Interno para el otorgamiento de capacitación, tendientes al desarrollo del potencial humano en las áreas de su competencia y en concordancia con la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Facultad de Ciencias Médicas. -----
- j) El Memorando DAF N° 673/2025 con M.E N° 5309/2025 de la CP. Mónica Agüero, Directora de Administración y Finanzas, quien solicita la actualización de las formalidades y procedimientos para el otorgamiento de capacitación. -----
- k) Las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. -----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica. con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
 E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
 San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(2)

25/04/2025

**EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN,
 En uso de sus atribuciones legales,**

RESUELVE:

Art.1°. APROBAR el Reglamento Interno para la Capacitación del Personal; funcionarios permanentes, contratados y trasladados temporalmente que presten servicios en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción, previstos en la Ley que aprueba el Presupuesto General de la Nación, conforme al siguiente detalle:

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Art.2°. OBJETO DEL REGLAMENTO: El presente reglamento tiene por objetivo establecer las políticas, procedimientos y normativas que regulen el proceso de capacitación para funcionarios Docentes, No docentes Asistenciales y Administrativos de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNA, con el fin de garantizar el desarrollo continuo de competencias, habilidades y conocimientos que contribuyan a la mejora del desempeño profesional y al logro de los objetivos institucionales; para dar cumplimiento a la política de talento humano referente a la capacitación y formación conforme a lo establecido en el Anexo I de la Resolución C.D N° 1109/2022.

Art.3°. ALCANCE: Es aplicable a todos los funcionarios permanentes, contratados y aquellos trasladados temporalmente que presten servicios en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción.

CAPÍTULO II: POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Art. 4°. OBJETIVO GENERAL: Complementar las competencias y habilidades de los funcionarios para mejorar la productividad, calidad de los procesos y gestión a través de la formación y capacitación, en concordancia con la misión, visión y objetivos de la institución.

Art.5°. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Fomentar el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos, en el personal docente, administrativo y asistencial de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNA, haciendo énfasis en las habilidades blandas, liderazgo y comunicación efectiva.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(3)

25/04/2025

- b) Garantizar que el personal cuente con las competencias técnicas y transversales necesarias para el cumplimiento eficiente de sus funciones y mejoras en los servicios institucionales
- c) Diseñar actividades formativas que alineen las capacidades del personal con los objetivos estratégicos de la institución.

Art.6°. TIPOS DE CAPACITACIÓN

a) Habilidades Blandas

Estarán orientadas a mejorar las competencias interpersonales de los funcionarios, con el fin de optimizar la colaboración, la comunicación y el ambiente laboral.

b) Habilidades Específicas

Tienen como propósito actualizar y fortalecer las competencias técnicas de los funcionarios en áreas clave para el desarrollo de sus funciones, garantizando que cuenten con los estándares de calidad y eficiencia establecidos por la institución.

c) Complementaria

Aseguran que el Plan de Capacitación Anual se mantenga dinámico y adaptable, permitiendo la incorporación de capacitaciones adicionales que apoyen el desarrollo institucional y respondan a necesidades o prioridades emergentes.

d) Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP 2015)

El Sistema de Control Interno está definido/diseñado para proporcionar al personal de la institución los conocimientos y competencias necesarias para implementar y aplicar eficazmente los principios y normativas de Sistema de Control Interno MECIP, con el fin de mejorar la gestión institucional, promover la cultura de control interno y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos en un marco de transparencia y mejora continua.

CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTOS GENERALES

Art. 7°. PLANIFICACIÓN: El proceso de planificación incluirá las siguientes:

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal, realizará anualmente un diagnóstico de necesidades formativas en colaboración con los jefes de servicio y responsables del área. Este diagnóstico se basará en la evaluación de desempeño, encuestas, sugerencias y las observaciones recopiladas durante el año. Los estudios sobre necesidades de capacitación deberán considerar en su desarrollo:

- a) Los objetivos, las metas y prioridades;

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. Nº 795/2025

25/04/2025

..//..(4)

- b) Los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere según el puesto;
- c) Las opiniones de los jefes o supervisores sobre las necesidades de capacitación del personal a su cargo.
- d) Las nuevas tendencias, producto de los cambios en el entorno organizacional.

1.1 PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- a) La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal iniciará anualmente el proceso de identificación de necesidades mediante solicitud a las diferentes áreas de la institución.
- b) Cada jefatura será responsable de coordinar la elaboración y entrega del informe de necesidades de capacitación correspondiente a su dependencia, dentro del plazo establecido.
- c) La solicitud establecerá el plazo, el cual deberá ser respetado por todas las áreas.
- d) Antes del vencimiento del plazo, se enviarán recordatorios a las distintas áreas por correo electrónico o mediante nota de reiteración de solicitud.
- e) Finalizado el plazo, el Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal elaborará un informe de cumplimiento que será elevado a la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, identificando a las áreas que incumplieron.
- f) La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano notificará a las áreas que no entregaron en plazo, con el fin de recordarles de cumplir con el proceso. Se les brindará una única oportunidad adicional.

1.2 DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL:

El Departamento de Capacitación del Personal elaborará un Plan de Capacitación Anual, que incluirá actividades formativas orientadas a cubrir las brechas de conocimientos y habilidades detectadas durante el diagnóstico de necesidades. Este plan deberá especificar los siguientes:

- a) Introducción.
- b) Objetivo General.
- c) Resultados de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- d) Meta.
- e) Contenido, Objetivos.
- f) Cronograma.
- g) Metodología.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(5)

25/04/2025

- h) Recursos Necesarios.
- i) Evaluación.
- j) Conclusiones y Recomendaciones.

2. APROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL:

El Programa de Capacitación Anual será remitido a la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano para su consideración, y posteriormente a la Máxima Autoridad de la institución para su aprobación mediante un acto administrativo antes de su ejecución.

3. ASIGNACIÓN DE RECURSOS:

Para la ejecución del Plan de Capacitación Anual, la institución deberá asignar los recursos humanos financieros, materiales, humanos, técnicos y financieros necesarios que permitan el desarrollo efectivo de las actividades de formación planificadas.

4. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

La capacitación podrá ser individual o grupal. Los planes de capacitación combinarán diversas estrategias o modalidades de ejecución tales como tales como la capacitación presencial, virtual, a distancia, híbrida, en el puesto de trabajo. Los planes de capacitación se establecen la siguiente clasificación referencial de eventos:

- a) **Cursos:** Actividad académica de duración mínima de 40 horas.
- b) **Capacitación Técnica:** Relacionadas al puesto de trabajo, con duración mínima de 40 horas.
- c) **Charlas o Conferencias:** Duración mínima de 45 minutos.
- d) **Ciclo de Charlas:** Duración de 4 a 12 horas.
- e) **Jornadas y Talleres:** Duración de 12 a 16 horas.
- f) **Congresos:** Duración mínima de 21 horas.
- g) **Seminarios:** Duración mínima de 20 horas.

5. SELECCIÓN DE TEMAS Y DE PARTICIPANTES

La selección de temas para la capacitación se basará en los resultados del diagnóstico de necesidades, priorizando aquellos que sean más solicitados o que presenten mayor relevancia institucional. El Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal definirá el tipo de personal que deberá asistir, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada área y la cantidad de participantes requeridas para optimizar el impacto de la capacitación.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(6)

25/04/2025

6. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN

El proceso de selección de proveedores de capacitación se basará en los siguientes criterios:

- a) **Experiencia y Trayectoria:** El proveedor debe contar con una sólida experiencia en el área de capacitación requerida y un historial comprobado de calidad en sus servicios.
- b) **Capacidad y Recursos:** Disponibilidad de instructores calificados, infraestructura tecnológica y logística para la capacitación (presencial o virtual).
- c) **Flexibilidad y Adaptabilidad:** Capacidad de adaptar las metodologías y modalidades de las necesidades de la institución.
- d) **Propuesta Técnica y Económica:** El proveedor deberá presentar al Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal un informe detallado sobre la propuesta técnica y financiera, que incluya los honorarios de los docentes, materiales en formato digital para los participantes y certificación. Asimismo, deberá incluir la metodología que será utilizada en el desarrollo de la capacitación y los criterios que deberán cumplir los participantes para obtener la certificación, tales como asistencia, participación y entrega de trabajos o evaluaciones. La oferta económica debe estar alineada con el presupuesto disponible, garantizando una buena relación costo-beneficio.
- e) **Cumplimiento Legal:** El proveedor debe cumplir con todas las normativas legales vigentes para la prestación de servicios de capacitación.

Art. 8°. EJECUCIÓN

Las capacitaciones se ejecutarán conforme al Plan de Capacitación Anual aprobado, y al cronograma de actividades establecido por el Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal.

1. Modalidades de Capacitación:

- a) **Habilidades Blandas:** Las capacitaciones estarán orientadas al fortalecimiento de competencias interpersonales, fomentando un ambiente laboral saludable, la mejora en el trato a los pacientes y el trabajo colaborativo entre funcionarios. **Estas formaciones se desarrollarán bajo las siguientes modalidades.**

a.1) Capacitaciones Abiertas: se desarrollarán por módulos y estarán dirigidas a todo el personal administrativo y asistencial de la institución, promoviendo una participación transversal.

a.2) Capacitaciones Cerradas: se organizarán exclusivamente para servicios o áreas que, mediante diagnóstico de necesidades, hayan solicitado la capacitación.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(7)

25/04/2025

La participación en estas actividades será registrada y certificada, y se considerará como antecedente en los procesos de promoción o ascenso interno del personal. Cada responsable de las diferentes áreas deberá asignar a una cantidad representativa de funcionarios/as, a fin de garantizar una participación amplia y comprometida con el desarrollo personal y profesional. Asimismo, se destaca la importancia de la participación activa de los responsables de cada servicio, quienes con su liderazgo y ejemplo, fortalecen el sentido de responsabilidad institucional y promueven una cultura de formación continua dentro de sus equipos. Estas capacitaciones fomentarán también la práctica de los valores éticos institucionales: **Empatía y Espíritu de Servicio, Sentido de pertenencia, Honestidad, Integridad, Compromiso, No discriminación, Igualdad y Equidad, Transparencia, Eficiencia y Eficacia, Responsabilidad, Tolerancia y Respeto, y Excelencia.**

- b) Habilidades Específicas:** Las capacitaciones en habilidades específicas se desarrollarán de acuerdo con el Plan de Capacitación Anual aprobado.
- c) Sistema de Control Interno MECIP 2015:** La capacitación sobre el Sistema de Control Interno MECIP se desarrollará conforme al Plan de Capacitación Anual aprobado por la institución. La Dirección de Planificación, a través del Departamento de Fortalecimiento de Gestión Institucional, es la responsable de ejecutar las actividades técnicas de capacitación.

2. DIFUSIÓN DE LAS CAPACITACIONES

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNA, deberá divulgar, de manera oportuna, las acciones de capacitación incluidas en el Plan de Capacitación Anual aprobado. Además, se brindarán todas las facilidades necesarias para garantizar la participación de los funcionarios.

3. RESPONSABLES DE LA DIFUSIÓN

El Departamento de Comunicación Interna, dependiente de la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, será responsable de difundir las actividades de capacitación. Los medios de comunicación empleados incluirán, entre otros, correo electrónico, grupos de mensajería instantánea, redes sociales institucionales y otras herramientas de comunicación disponibles.

4. PARTICIPACIÓN EN CAPACITACIONES DE HABILIDADES ESPECÍFICAS:

La asistencia a las capacitaciones en habilidades específicas programadas en el Plan de Capacitación Anual será obligatoria para los funcionarios seleccionados o inscriptos.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

../..(8)

25/04/2025

5. CONTROL DE ASISTENCIA:

El Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal, en conjunto con la entidad capacitadora, implementará un sistema de registro de asistencia para los participantes:

5.1. Planilla de Asistencia: En cada sesión de capacitación, se llevará un registro detallado de la asistencia de los participantes. Al finalizar la capacitación, la entidad capacitadora emitirá la lista de participantes con el número de asistentes y los ausentes.

5.2. Base de Datos: Se mantendrá un registro detallado de todas las actividades de capacitaciones realizadas, que incluirá, temas, carga horaria, total de horas por participante y la cantidad de funcionarios capacitados.

Art. 9°. GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN

1. Capacitaciones Particulares: Los funcionarios interesados en participar en una capacitación deberán presentar una solicitud a la Máxima Autoridad, antes de la fecha de inicio del curso, incluyendo los siguientes datos:

- a) Nombre completo.
- b) Fotocopia de cédula de identidad.
- c) Correo electrónico y número de teléfono.
- d) Cargo y dependencia.
- e) Antigüedad en la institución.
- f) Fecha de inicio y duración del evento.
- g) Costo total de la capacitación solicitada.
- h) Programa y calendario del curso.

2. Inscripción para Capacitaciones Específicas conforme al Plan de Capacitación Anual:

El Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano proporcionará un formato estándar para la inscripción, el cual deberá ser completado dentro de los plazos establecidos y con la siguiente información:

- a) Nombre completo y número de cédula de identidad.
- b) Correo electrónico.
- c) Número de teléfono celular.
- d) Cargo y antigüedad (**permanente, comisionado, contratado**)
- e) Dependencia donde prestan servicios.
- f) Visto Bueno del jefe inmediato.
- g) Fecha de inicio y duración del evento
- h) Carga horaria.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. Nº 795/2025

..//..(9)

25/04/2025

3. Eventos prolongados: Para capacitaciones con una duración de tres meses o más, se deberá firmar un contrato de capacitación entre el participante y la institución, comprometiendo al funcionario a permanecer en la institución por un periodo equivalente a la duración del evento.

Art. 10°. REQUISITOS DE APROBACIÓN Y ENTREGA DE CERTIFICADOS

1. La aprobación de la capacitación estará condicionada al cumplimiento de los requisitos establecidos por la entidad capacitadora, los cuales incluyen la asistencia mínima requerida, así como la entrega de trabajos prácticos y evaluaciones, en caso de que existan. Si el participante no cumple con los requisitos mínimos para la aprobación, será registrado como **“No aprobado”** y no tendrá derecho a la certificación correspondiente.
2. Los participantes que cumplan con los requisitos académicos y administrativos establecidos para la capacitación recibirán un **Certificado de Aprobación**, emitido por la entidad capacitadora.
3. Los certificados deberán ser emitidos y entregados en formato impreso y digital al Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano dentro de un plazo máximo de 15 (quince) días corridos, contados a partir de la entrega del informe final de la capacitación.

Art. 11°. REGISTRO Y CONTROL DE LA CERTIFICACIÓN

1. El Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal, bajo la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, llevará un registro de todas las certificaciones emitidas para evitar falsificación o mal uso. Las certificaciones deberán incluir la siguiente información:
 - a) Nombre de la Entidad y Organismo que efectúa la acción;
 - b) Nombre completo y número de cédula de identidad del participante.
 - c) Fecha y duración en horas de la acción;
 - d) Firma del instructor y/o de la autoridad competente asignada;
 - e) Contenido o temario de la acción impreso al reverso del certificado con la firma del Coordinador.
 - f) Promedio con la evaluación final del participante también impreso al reverso.

La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal, llevará un registro de todos los certificados emitidos, asegurando su adecuada gestión y control.

2. Documentos requeridos para Pago a Proveedores:

Para efectuar el pago a capacitadores, se deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Informe general sobre los temas desarrollados.
- b) Programa, conclusiones y recomendaciones y resultados de evaluación.
- c) Nómina de participantes, resumen de asistencia y calificaciones.
- d) Nómina de participantes con derecho a certificación.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(10)

25/04/2025

Art. 12° EVALUACIÓN

Objetivo: La evaluación de las capacitaciones tiene como objetivo medir la eficacia del Plan de Capacitación Anual y su impacto en el desempeño laboral, permitiendo identificar oportunidades de mejoras. El proceso de evaluación de la ejecución de las actividades formativas incluirá las siguientes etapas:

1. Evaluación de Capacitaciones en Habilidades Blandas

El Departamento de Capacitación del Personal será responsable de evaluar las capacitaciones en habilidades blandas conforme al Plan de Capacitación Anual. Para ello, se utilizará una encuesta que tiene como objetivo medir el impacto de las mismas en el desarrollo de competencias esenciales para el desempeño eficiente de los funcionarios, que permitirá recopilar información clave sobre su experiencia, aprendizajes y aplicación de las nuevas habilidades en su entorno de trabajo.

2. Evaluación de Capacitaciones del Sistema de Control Interno MECIP

La Dirección de Planificación, a través del Dpto. de Fortalecimiento de Gestión Institucional, será responsable de realizar las evaluaciones destinadas a medir el nivel de comprensión y retención de los contenidos del sistema de control interno por parte de los participantes.

3. Evaluación de Capacitaciones en Habilidades Específicas.

Para las capacitaciones en habilidades específicas, también dentro del marco del Plan de Capacitación Anual el Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal implementará un proceso basado en las siguientes acciones:

3.1 Encuesta de satisfacción: El Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal aplicará en forma conjunta con la entidad capacitadora aplicará una encuesta de satisfacción a los participantes al término de cada actividad. Esta medirá aspectos como fortalezas, debilidades, evaluar la calidad del contenido, la efectividad de los instructores y la organización general del evento.

3.2. Informe Resumido del Participante y Evaluación del Superior Inmediato: Al finalizar la capacitación, cada participante deberá presentar a su superior inmediato un informe resumido del evento al que asistió. Este informe deberá incluir los conocimientos adquiridos durante la capacitación, su aplicabilidad en el desempeño de sus funciones y recomendaciones para implementar o mejorar dichos conocimientos en el ámbito laboral.

El superior inmediato deberá, en el mismo formato, realizar una evaluación del participante para medir la implementación de los conocimientos adquiridos y el impacto de dichos conocimientos en el desempeño laboral del participante.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
DECANATO

Avda. Mcal. López y Coronel Casal – Campus Universitario
E-MAIL: sg@fcmuna.edu.py - fcm@fcmuna.edu.py WEB: www.med.una.py
San Lorenzo – Paraguay



Resolución D. N° 795/2025

..//..(11)

25/04/2025

Ambos apartados (**informe del participante y evaluación del superior inmediato**) se integrarán en un único formato estándar, proporcionado por el Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal.

El documento deberá ser presentado al Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal en un **plazo máximo de 30 días** posteriores a la finalización de la capacitación. La evaluación del Superior Inmediato no será aplicable a funcionarios que ocupen cargos de liderazgo o posiciones de toma de decisiones.

4. Informe de Evaluación de cada evento: El departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal elaborará un informe de evaluación al finalizar cada evento de capacitación, una vez recibido el informe final de la entidad capacitadora. Este informe se basará en las encuestas de satisfacción, los informes individuales de los participantes y la evaluación realizada por sus superiores inmediatos. Dicho informe será remitido a la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, con copia al Departamento de Control Interno, a fin de asegurar el cumplimiento de los documentos requeridos y garantizar el control correspondiente.

5. Evaluación de seguimiento: El Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal podrá realizar una evaluación de seguimiento hasta tres meses después de finalizada la capacitación, especialmente para cursos de más de 40 horas. El objetivo es determinar si el personal capacitado ha aplicado lo aprendido en su trabajo, evaluando el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

6. Informe de Evaluación de la Eficiencia, Efectividad e Impacto de las Capacitaciones: La Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo del Personal, elaborará semestralmente un informe de evaluación sobre la eficiencia, efectividad e impacto de las actividades de capacitación brindadas, conforme al Plan de Capacitación Anual. Este informe se basará en indicadores como:

- **Cantidad de participación:** Total de Funcionarios capacitados.
- **Cantidad de capacitaciones:** Total de capacitaciones realizadas.
- **Satisfacción de los participantes:** Resultados obtenidos de las encuestas post-capacitación.
- **Aplicación de conocimientos adquiridos:** Porcentaje de participantes que reportan implementar lo aprendido en sus funciones.
- **Impacto en el desempeño laboral:** Evaluaciones realizadas por los superiores inmediatos sobre las mejoras en el desempeño de los participantes.
- **Cumplimiento del Plan de Capacitación Anual:** Porcentaje de capacitaciones ejecutadas en comparación con las planificadas.

Dicho informe será remitido a la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano con copia al Departamento de Fortalecimiento de Gestión Institucional, dependiente de la Dirección de Planificación, a fin de garantizar el monitoreo continuo de las actividades de capacitación.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Formar profesionales en Ciencias de la Salud, innovadores, con liderazgo, valores éticos y capacidad de gestión que respondan a las necesidades de salud de la población y con responsabilidad social.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y liderazgo en la formación de profesionales de la salud a través de programas académicos que contemplen la investigación e innovación tecnológica, con compromiso social y medio ambiental.