

Modelo de valoración de la experiencia requerida para un puesto bajo la utilización del sistema de puntos
(Puestos pertenecientes a la carrera profesional)

Propuesta:

Se propone la utilización del sistema de puntos basado en la valoración de una serie de criterios que corresponden a escenarios en los cuales los funcionarios podrían haber puesto a prueba las competencias requeridas para el desempeño de un puesto profesional.

Criterios de valoración:

Para la valoración del rubro de experiencia en puestos profesionales se proponen los siguientes criterios:

1. Años laborados en la institución.
2. Pasantías, nombramientos ad- honorem, voluntariados, TCU y realización de horas estudiante relacionadas con el área de especialización.
3. Funciones técnicas y/o profesionales adicionales al puesto en que se encuentra nombrado el funcionario.
4. Prácticas profesionales o vocacionales directamente relacionados al puesto.
5. Cursos prácticos o laboratorios relacionados con el área de especialización.
6. Prueba especializada.
7. Publicaciones, ponencias y /o proyectos de investigación realizados.

Equivalencias:

Para efectos de los puestos profesionales de la UNED se propone la utilización de las siguientes equivalencias:

Número de años de experiencia solicitados en el perfil de puestos.	Equivalencia en el sistema de puntos (*)
4 años de experiencia relacionada.	200
3 años de experiencia relacionada.	175
2 años de experiencia relacionada.	150
1 año de experiencia relacionada.	125

(*) La escala propuesta corresponde al establecimiento de un criterio arbitrario.

Forma de valoración por criterio:

1. **Años laborados en la institución:** en este rubro se rescata la experiencia relacionada con el conocimiento institucional principalmente en lo concerniente al quehacer propio de la institución.

Evidencias: La evidencia de este criterio corresponderá a las acciones de personal contenidas en el expediente de personal y la aportación de constancia por parte del funcionario en el caso de tiempo laborado bajo la modalidad de venta de servicios; en dicho caso la constancia deberá indicar el tiempo servido de forma específica.

Años laborados en la UNED	Equivalencia en el sistema de puntos
5	50
4	40
3	30
2	20
1	10

2. **Pasantías, nombramientos ad-honorem, voluntariados, TCU y realización de horas estudiante relacionadas con el área de especialización:**

En este criterio se contemplan dos posibilidades: pasantías **documentadas** realizadas en el pasado y la realización presente de pasantías dentro de la institución para la obtención de puntos.

Evidencias:

- a) *Pasantías realizadas:* documento emitido por la jefatura o coordinador de la dependencia en la que se realizó, dicho documento debe contener las funciones desempeñadas y el número de horas de ejecución. *Únicamente serán contabilizadas aquellas experiencias que correspondan a funciones técnicas y/o profesionales.*
- b) Realización de pasantías en el presente para la obtención de puntos: la pasantía debe gestionarla el funcionario interesado, debe contar con el aval de la jefatura de la dependencia en la que se realizará. Una vez existido el acuerdo, se presentará la propuesta formal a la Dirección de Gestión del Talento Humano, quien brindará el aval para su realización. Para estos efectos la DGTH creará los lineamientos y documentación necesaria que regule la pasantía, de forma que se garantice su adecuada realización. *La pasantía debe implicar funciones profesionales y la misma debe ser supervisada por un profesional de la misma área*

de especialización, quien podrá dar constancia de su realización de forma satisfactoria.

Horas realizadas en Pasantías, nombramientos ad-honorem y realización de horas estudiante relacionadas con el área de especialización	Equivalencia en el sistema de puntos
1000	100
800	80
600	60
400	40
200	20

3. **Funciones técnicas y/o profesionales adicionales al puesto en que se encuentra nombrado el funcionario:** para la aplicación de este criterio deberá previamente verificarse que se estén ejecutando al menos 3 funciones adicionales al puesto en que se encuentre nombrado el funcionario y que puedan ser consideradas de carácter profesional.

Evidencia: El aporte de evidencia debe generarlo quien supervise la ejecución de dichas funciones profesionales, a través de informe escrito en donde indique de forma detallada las funciones realizadas y los lapsos de ejecución de las mismas.

Meses en la realización de funciones superiores al puesto.	Equivalencia en el sistema de puntos	
	Funciones Profesionales	Funciones técnicas
25	100	80
20	75	60
15	50	40
10	25	20

4. **Prácticas profesionales realizadas:**

Evidencia: este criterio debe verificarse a través de constancia emitida por la institución educativa que generó la realización de la práctica profesional la cual debe indicar la institución en que se realizó la práctica, las funciones principales y el número de horas ejecutadas.

Horas realizadas en prácticas profesionales o vocacionales	Equivalencia en el sistema de puntos
300	100
250	80
200	60
150	40
100	20

5. ***Cursos prácticos o laboratorios relacionados con el área de especialización:***

Evidencia: en el caso de los cursos, debe aportarse el programa del mismo de manera que sea factible verificar que efectivamente éste contiene un componente práctico relacionado con su área de especialización y el correspondiente título o certificación que demuestre que se obtuvo un resultado satisfactorio en la realización del mismo, dicho documento debe contener el número de horas invertidas en dicha actividad.

Horas realizadas en cursos prácticos o laboratorios relacionados con las funciones del puesto:	Equivalencia en el sistema de puntos
300	50
250	40
200	30
150	20
100	10

6. ***Prueba especializada:*** La prueba consistirá en un examen escrito en el que se valoren aspectos teóricos y prácticos de su área de especialización, será elaborada por especialistas en el área del conocimiento de que se trate el puesto vacante. Los especialistas serán seleccionados por la Dirección de Gestión del Talento Humano dentro de un banco de especialistas que se construirá para dicho propósito. A la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá presentarse la prueba con su respectivo solucionario y será ésta quien supervise su ejecución y adecuada valoración, garantizando su validez y transparencia. **La prueba será estructurada con una base de 100 puntos.**

7. ***Publicaciones, ponencias y /o proyectos de investigación:***

Evidencia: en ambos casos (publicaciones y ponencias) el funcionario deberá aportar la revista, memoria o similar en donde conste la presentación de su trabajo. No se calificarán ponencias que no hayan sido objeto de publicación.

Dentro del sistema de puntos se otorgará **para cada obra** la siguiente puntuación, según el nivel de participación:

Proyectos de investigación:

Equivalencia en el sistema de puntos		
Líder de proyecto	Investigador Profesional	Investigador asistente
10	8	6

Publicaciones y/o ponencias:

Equivalencia en el sistema de puntos	
Autorías	Co-autorías
5	3

En este rubro se otorgará un máximo de 50 puntos.

Criterios generales para la aplicación del sistema de valoración de experiencia:

1. El sistema aplica únicamente a funcionarios de la institución, no aplica para nuevos ingresos, en estos casos se debe cumplir con todos los requisitos establecidos en el manual descriptivo de puestos vigente.
2. Solo será aplicable en los puestos pertenecientes a la carrera profesional, con excepción de los puestos que corresponden a Jefaturas y Direcciones.
3. Los funcionarios podrán optar por un puesto superior al que ocupan a plazo fijo– en términos de la experiencia establecida en el perfil de puestos- sea por el sistema de escalonamiento actual, la aplicación del sistema de valoración de puntos ó bien la combinación de ambos sistemas.
4. La obtención de puntos que permita el cumplimiento del requisito de experiencia en un puesto, deberá responder a la combinación de al menos dos de los criterios propuestos, **no se podrá ascender por la obtención de puntos en un único criterio.**
5. Las evidencias correspondientes a cada criterio deberán ser aportadas por el funcionario interesado de forma completa y oportuna.
6. Solo podrán optar por este tipo de valoración aquellos funcionarios cuyas dos últimas evaluaciones del desempeño sea de muy buena o destacada.