

PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA ATRACCIÓN Y DOTACIÓN DE TALENTO HUMANO

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y AJUSTE A LOS PORCENTAJES DE LOS FACTORES DE LA BASE DE SELECCIÓN

2012

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS DE LAS BASES DE SELECCIÓN	6
1. OBJETIVO GENERAL	6
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
FACTORES DE LA BASE DE SELECCIÓN	7
Ajuste a la Metodología de Evaluación y Porcentajes a los factores de la Base de Selección	8
PONDERACION DE LOS FACTORES DE LA BASE DE SELECCIÓN.....	8
USO Y EJECUCIÓN DE LA BASE DE SELECCIÓN	10
A. CONCURSOS INTERNOS.....	10
1. REQUISITO ACADÉMICO.....	10
2. CRECIMIENTO VERTICAL / HORIZONTAL	10
3. COMPETENCIAS	13
4. CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO	18
B. CONCURSOS EXTERNOS	19
1. REQUISITO ACADÉMICO.....	19
2. GESTIÓN DEMOSTRADA:.....	19
3. COMPETENCIAS	21
4. CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO.....	22

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: FACTORES BASE DE SELECCIÓN	9
Cuadro 2: Factor DESARROLLO -según Competencias Asociadas-.....	11
Cuadro 3: Escala de Valoración de Indicadores	15
Cuadro 4: Resumen de Competencias, Grados y Pesos	17
Cuadro 5: Factor CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO (Internos).....	18
Cuadro 6: Factor-GESTIÓN DEMOSTRADA-.....	20
Cuadro 7: Factor CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO (Externos).....	22

JUSTIFICACIÓN

El Sistema de Gestión de Talento Humano por Competencias, se establece para que el funcionario a través del desarrollo e incorporación de competencias, desarrolle la capacidad necesaria para responder a los propósitos de la Institución.

El Programa de Desarrollo Recursos Humanos es el responsable de velar por la normalización y actualización de los mecanismos que deben utilizar las áreas adscritas, como lo es el caso del Área de Atracción y Dotación de de Talento Humano.

Según el reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, el Área de Atracción y Dotación de Talento Humano (en adelante ADTH) es responsable de:

“...Verificar el cumplimiento de las normas de selección de candidatos y promoción de funcionarios, para lo que propicia la atracción y promoción de candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la UNA...”. (La negrita no es del original)

Por otra parte, el artículo 37 de la IV Convención Colectiva de Trabajo establece la normativa y procedimiento para el nombramiento y promoción de funcionarios en la Universidad Nacional.

Específicamente el inciso 3 del mencionado artículo señala:

“...Para ingresar a laborar a la Universidad y para tener derecho a ser considerado como candidato a ocupar los diferentes puestos administrativos se requiere cumplir con el requisito de ser elegible...” (La negrita no es del original)

Consecuente con la normativa y en apego a su propósito, el ADTH, **debe mantener actualizados y ajustar los procesos**, procedimientos y mecanismos que permitan establecer la idoneidad y elegibilidad de los candidatos internos y externos que optan por una promoción o nombramiento en la Universidad Nacional.

Para determinar la elegibilidad de un candidato se establecen los requisitos de cada puesto, así como la batería de pruebas utilizadas en la verificación del cumplimiento de los mismos y los resultados se parametrizan o ponderan mediante las **Bases de Selección**.

Área de Atracción y Dotación de Talento Humano
Ajuste a Base de Selección
2012

En este sentido, el ADTH actualmente cuenta con bases de selección que **responden a la fase de transición** del proceso tradicional de reclutamiento y selección al Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, ha consolidado el proceso de elaboración de una metodología que permita la adecuada implementación del Modelo de Desarrollo Integral del Talento Humano.

Lo anterior, permite que el Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, **actualice y ajuste de los mecanismos** que utiliza en la función de nombramiento y promoción de personal.

Bajo esa premisa, el ADTH se abocó a realizar el **ajuste metodológico** requerido para cumplir con las expectativas del Modelo de Desarrollo Integral del Talento Humano.

En ese sentido, en el presente documento se presentan los ajustes requeridos en la metodología de evaluación de los diferentes factores y aspectos que componen las Bases de Selección.

Las modificaciones o ajustes al presente documento son responsabilidad de la Jefatura del Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, quien deberá someterla para el conocimiento, revisión y autorización del Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Éste último lo elevará a la Vicerrectoría de Desarrollo, de igual forma para conocimiento, revisión y autorización por parte del Vicerrector (a).

OBJETIVOS DE LAS BASES DE SELECCIÓN

1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la elegibilidad de los participantes a cargos en la Universidad Nacional, según el enfoque del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1. Valorar el desarrollo laboral de los participantes, en la Universidad Nacional o la equivalencia de éste fuera de la institución según el cargo o cargos a los que aspira.

2.2. Evaluar las habilidades y competencias técnicas y específicas del participante en la ejecución de las actividades que registra el cargo o cargos a los que aspira.

2.3. Identificar en los participantes, de manera objetiva y estandarizada, comportamientos y rasgos de personalidad asociados al grado de las competencias que exige cada perfil de cargo.

2.4. Engranar la evaluación de los factores de la base de selección con el sistema de evaluación de competencias del Modelo de Gestión del Talento Humano vigente en la UNA.

FACTORES DE LA BASE DE SELECCIÓN

Según los requerimientos establecidos en los perfiles de cargo que conforman la estructura ocupacional de la Universidad Nacional, en los procesos de evaluación de participantes en procesos concursales se deben evaluar los siguientes factores:

- **Requisito Académico:** Es el requisito indispensable establecido en el perfil del cargo y excluye al oferente si no lo ostenta para poder optar por un cargo. Se incorporan en este apartado los requerimientos técnicos o especiales establecidos en los perfiles de cargos.
- **Desarrollo (internos):** Es la valoración del crecimiento laboral de los trabajadores en los diferentes estratos de la estructura ocupacional de la Universidad Nacional, que permite a los funcionarios desarrollar paulatinamente las competencias requeridas
- **Gestión Demostrada (externos):** Consiste en la valoración de las funciones realizadas fuera de la institución y la atinencia con respecto a las actividades que debe ejecutar según los perfiles de cargos de la Universidad Nacional.
- **Competencias:** Son las competencias que requiere el perfil del cargo así como el grado en que se requiere esté presente según el perfil del cargo y se valoran mediante la aplicación de prueba técnica y/o pruebas psicológicas.
- **Conocimiento complementario:** Es la capacitación o entrenamiento relacionados con el cargo, que ha recibido el trabajador dentro o fuera de la Universidad, mediante la valoración de “horas capacitación”, atinentes al cargo.

Ajuste a la Metodología y Porcentajes de Evaluación a los factores de la Base de Selección
(Vigentes al 31 de diciembre, 2011)

El ajuste a las bases de selección se realiza en los actuales factores de crecimiento (vertical-horizontal) y en la valoración de competencias. Respecto al crecimiento (vertical-horizontal) el ajuste consiste en hacer una evaluación del crecimiento (el cuál se dominará desarrollo, según las definiciones indicadas anteriormente), no por niveles de cada macroproceso sino por estrato y niveles de cargo en general, acorde a la agrupación realizada por competencias asociadas realizado por la Comisión de Perfiles, Área de Organización del Trabajo y Clasificación y Valoración de Cargos. Referente a la valoración comportamental, se fusionan los factores denominados “Prueba técnica” y “Características comportamentales”, bajo el concepto de competencias, esto con el propósito de operativizar los procesos de evaluación que lleva a cabo el ADTH, de manera que permita determinar el mecanismo óptimo (prueba técnica y/o prueba comportamental) para evaluar las competencias que requiere un determinado cargo, modificando por tanto los porcentajes asignados a cada factor.

El ajuste en el factor competencias permitirá disminuir los tiempos de evaluación de las solicitudes de participación en concursos y procesos de revaloración en el registro de elegibles, en la lógica de que elimina la duplicidad de evaluación que representa la valoración de los dos factores por separado y aunado a lo anterior, evita que los participantes tengan que ser convocados en varias oportunidades para aplicación de pruebas.

PONDERACION DE LOS FACTORES DE LA BASE DE SELECCIÓN

La ponderación de los factores que componen la base de selección tiene sustento en el peso relativo que tienen, al realizar el análisis de las especificaciones de los diferentes perfiles de cargo.

Al establecer las ponderaciones de los diferentes factores, se busca contar con una distribución proporcional que considere la importancia del factor con respecto a los que se plantea en el Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias y que responda a los requerimientos del cargo.

Cuadro 1: FACTORES BASE DE SELECCIÓN

BASE DE SELECCIÓN			
FACTORES			
REQUISITO ACADEMICO	DESARROLLO O GESTIÓN DEMOSTRADA	COMPETENCIAS	CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO
INDISPENSABLE	20%	60%	20%

Elaborada por: Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, enero 2012.

Ajuste:

Según el cuadro anterior, como consecuencia del ajuste en los factores de las bases de selección, se realiza la modificación de los porcentajes asignados a cada factor, destacando que en el caso del factor “competencias” se suman los valores correspondientes a Prueba técnica y Características comportamentales, aumentándolo a un 60%, para que, de acuerdo al Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias, se constituya en un factor determinante al establecer la elegibilidad de los aspirantes a un cargo.

El ajuste en dicho porcentaje, conlleva a ajustar los porcentajes asignados a los factores “Crecimiento Vertical y Horizontal” (denominado Desarrollo- interno) o Gestión demostrada (Externo)” y “Conocimientos complementarios” distribuyendo el 40% restante entre esos factores, considerando que en los perfiles se evidencia una importancia similar en lo que respecta a la formación complementaria y a la escala o nivelación de los cargos que componen los diferentes estructuras ocupacionales de los macroprocesos.

Los ajustes en los factores y su respectiva ponderación propicia dejar de utilizar el término “Bases de selección” y en lo sucesivo se denomine “Base de selección” ya que como se puede observar los factores y ponderación se aplicarán indistintamente al estrato donde se ubique el cargo.

Los porcentajes indicados en la tabla anterior serán utilizados tanto para procesos internos como externos, variando solamente la metodología de evaluación, como se explica a continuación.

USO Y EJECUCIÓN DE LA BASE DE SELECCIÓN

A. CONCURSOS INTERNOS

1. REQUISITO ACADÉMICO

El candidato debe poseer el requisito académico (así como los requisitos técnicos, especiales y/o legales) que señale el perfil del cargo y que se solicitó en la publicación del concurso de acuerdo al Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos, previamente establecidos.

Ajuste:

No hay ajuste, por cuanto, según lo establecido en el Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias, no se otorga puntaje al requisito académico. Se considera un requisito de ingreso en la fase de reclutamiento, la ausencia de este requisito imposibilita al oferente el ingreso al proceso de evaluación.

2. CRECIMIENTO VERTICAL / HORIZONTAL

Ajuste crecimiento vertical/ horizontal:

Como resultado de las experiencias recabadas en los diferentes procesos concursales y aprovechando la implementación de la nueva metodología, se realizó un análisis en conjunto con el Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos, específicamente en lo concerniente a la estructura de los cargos según el nivel ocupacional, llegando a la conclusión de que los Macroprocesos en general no presentan la totalidad de los niveles que inicialmente se esperarían para un desarrollo paulatino de un funcionario, aunado al hecho de que, la cantidad de cargos que conforman cada nivel es escaso o único en muchos de los casos, situación que imposibilitaría que un trabajador pueda ocupar un cargo para que se le reconozca el crecimiento, elemento que perjudica la calificación que a la postre se le otorga.

En las bases actuales se esperaba que las personas desarrollaran las competencias específicas realizando un crecimiento escalonado según los niveles ocupacionales establecidos en cada estrato, "premiando" a los trabajadores que se desarrollaban dentro del mismo Macroproceso.

Área de Atracción y Dotación de Talento Humano
Ajuste a Base de Selección
2012

Ajuste:

En el caso del crecimiento vertical y horizontal, que en lo sucesivo se denominará “Desarrollo” (considerando que es la valoración del crecimiento que registran los funcionarios en los diversos estratos y niveles de la estructura ocupacional y que contribuyen al desarrollo de las competencias), se realiza un ajuste importante, en lo que respecta a los elementos considerados para permitir la participación de oferentes en procesos de evaluación para los diferentes cargos. El análisis se realiza tomando en cuenta las competencias y el grado que comparten o son compatibles entre los diferentes niveles del estrato, con el fin de garantizar una evaluación más homogénea y equitativa de acuerdo al desarrollo laboral del funcionario (ver apartado 3. Competencias, punto 3.3 Competencias y Grados a Evaluar según Estrato, pág. 16 -18)

Al funcionario evaluado se le otorgará el puntaje respectivo según el nivel del estrato en el que se ubique su desarrollo laboral (se tomará el desarrollo laboral que mayor le favorece al funcionario), con respecto al estrato y nivel del cargo en análisis, según la siguiente tabla:

Cuadro 2: Factor DESARROLLO -según Competencias Asociadas-

PUNTAJE ASIGNADO SEGÚN DESARROLLO LABORAL	VALORACIÓN SEGÚN LA RELACIÓN DE COMPETENCIAS Y GRADOS ENTRE LOS ESTRATOS Y NIVELES				
	ESTRATO DIRECTOR	ESTRATO PROFESIONAL		ESTRATO TÉCNICO	ESTRATO OPERATIVO
100	<input checked="" type="checkbox"/> Director Asesor, Asesor General <input checked="" type="checkbox"/> Director Administrativo, Ejecutivo, Especialista	<input checked="" type="checkbox"/> Profesionales Especialistas, Asesor, Asesor de Proceso <input checked="" type="checkbox"/> Profesionales Analistas	<input checked="" type="checkbox"/> Profesional Auxiliar <input checked="" type="checkbox"/> Profesional Asistencial, Ejecutivo	<input checked="" type="checkbox"/> Técnico General, Analista, Especializado <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Auxiliar, Asistencial	<input checked="" type="checkbox"/> Operativo Básica, Auxiliar <input checked="" type="checkbox"/> Operativo Asistencial, Especializado
75	<input checked="" type="checkbox"/> Profesionales Especialistas, Asesor, Asesor de Proceso <input checked="" type="checkbox"/> Profesionales Analistas	<input checked="" type="checkbox"/> Profesional Auxiliar <input checked="" type="checkbox"/> Profesional Asistencial, Ejecutivo	<input checked="" type="checkbox"/> Técnico General, Analista, Especializado <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Auxiliar, Asistencial	<input checked="" type="checkbox"/> Operativo Básica, Auxiliar <input checked="" type="checkbox"/> Operativo Asistencial, Especializado	<input checked="" type="checkbox"/> No aplica
50	<input checked="" type="checkbox"/> Profesionales Ejecutivos o Asistenciales (mandos medios) ¹	<input checked="" type="checkbox"/> Técnico General, Analista, Especializado	<input checked="" type="checkbox"/> Operativo Básica, Auxiliar <input checked="" type="checkbox"/> Operativo Asistencial, Especializado	<input checked="" type="checkbox"/> No aplica	<input checked="" type="checkbox"/> No aplica

Elaborada por: Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, enero 2012.

¹ CARGOS TIPIFICADOS COMO JEFATURAS SEGÚN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA POR MACROPROCESO ADMINISTRATIVO

2.1.1- **Estrato² y Nivel³**: se le otorgará el porcentaje según el estrato y el nivel en el que el evaluado esté o se haya desempeñado, con respecto al estrato y nivel en que se encuentra el cargo que se esta resolviendo y según la estructura ocupacional vigente.

A- Se le otorgará el porcentaje 100% del valor del factor (equivalente a 20%) cuando el evaluado cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

A.1- Si el desarrollo laboral del evaluado corresponde a un cargo del mismo estrato y nivel(es) con respecto al cargo que se esta resolviendo.

A.2- Si el desarrollo laboral del evaluado corresponde a un cargo de mayor estrato y nivel(es) con respecto al cargo que se esta resolviendo.

B- Se le otorgará el porcentaje 75% del valor del factor (equivalente a un 15%) cuando el evaluado cumpla la siguiente condición:

B.1- Si el desarrollo laboral del evaluado corresponde a un cargo en el estrato y nivel(es) anterior(es) con respecto al cargo que se esta resolviendo.

- No aplica para el estrato operativo.

C- Se le otorgará el porcentaje de 50% del valor del factor (equivalente a un 10%) cuando el evaluado cumpla la siguiente condición:

C.1- Si el desarrollo laboral del evaluado corresponde a un cargo en estrato y niveles trasanterior en forma descendente con respecto al cargo que se esta resolviendo.

- No aplica para estrato operativo y técnico.
- No aplica para evaluación en puestos de Dirección para los casos de funcionarios que poseen un desarrollo laboral en cargos de Profesional Auxiliar, así como Profesional Asistencial y Ejecutivo que no corresponden a mandos medios (considerando compatibilidad en competencias y grado de las mismas).

² **Estrato**: Es la característica que identifica a un conjunto de ocupaciones en su rol de trabajo. Integra diversos grupos ocupacionales, de acuerdo con los macroprocesos en que se ubican, que a su vez conforman uno o varios procesos. Las ocupaciones ubicadas en cada estrato, tienen común competencias técnicas y de formación. (Fuente: Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos).

³ **Nivel**: Es la posición que identifica un grupo de ocupaciones pertinentes a un mismo estrato que por razón de su aporte al proceso, la calidad en el servicio y las características comunes como las competencias requeridas, requisitos académicos y legales, se ubican en una condición similar. (Fuente: Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos).

Considerando lo expuesto, en el ajuste de este factor se puntuará el desarrollo laboral del participante considerando la compatibilidad que poseen los diferentes estratos y niveles en las competencias y grados en que están presentes, ampliando las posibilidades de participación de los trabajadores de la Universidad.

3. COMPETENCIAS

Ajuste competencias:

El ajuste consiste en fusionar los factores denominados “Prueba técnica” y “Características comportamentales”, bajo el concepto competencias, que tiene como propósito operativizar los procesos de evaluación que lleva a cabo el ADTH de manera que permita determinar el mecanismo óptimo (evaluación técnica y/o prueba psicológica) para evaluar las competencias que requiere un determinado cargo.

Consiste en evaluar las competencias que se requieren para desempeñar adecuadamente las funciones del cargo a ocupar, con el propósito de determinar que el participante posee el grado de la competencia, según las especificaciones del perfil del cargo y se valoran mediante la aplicación de una evaluación técnica (mediante diversos instrumentos) y/o pruebas psicológicas.

Para continuar el proceso de evaluación, el aspirante deberá obtener en este factor una calificación igual o mayor a 70 (equivalente a un 42% del factor). En caso de no obtener dicha calificación queda excluido del proceso.

3.1- INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

3.1.1- Pruebas Técnicas, Entrevista u otros

El ajuste que se realiza consiste en que anteriormente al factor denominado “Pruebas Técnicas” es sustituido por el factor competencias, por lo que la prueba técnica así como la entrevista u otros instrumentos que sean utilizados constituyen un elemento para evaluar dicho factor. Además se realiza un ajuste también en el porcentaje asignado a la evaluación del candidato, considerando que anteriormente con la aprobación de la misma se le otorgaba el 100% del porcentaje del factor, en este caso se otorgaría el porcentaje obtenido por el candidato, en la evaluación técnica que se realice, atendiendo lo indicado anteriormente la nota mínima de aprobación es 70.

Para la valoración de procesos internos no serán evaluadas las competencias institucionales, en el tanto que el Área de Formación y Actualización de Talento Humano, mediante el Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo valorará dichas competencias y será el encargado de realizar un plan de desarrollo y/o mejora según corresponda.

Por tanto, el instrumento de evaluación técnica que se utilice se considera una herramienta que permite comprobar que los candidatos tienen el grado que se espera en las competencias específicas que requiere el cargo y consta de las siguientes etapas:

a- **Elaboración:** Con el apoyo del experto (el cuál tiene un papel de asesor) y en apego al manual respectivo, le corresponderá al Área de Atracción y Dotación de Talento Humano elaborar y presentar el instrumento de evaluación técnica respectiva. También tiene discrecionalidad en los casos que no corresponda a una unidad solicitante así como cargos transversales.

b- **Validación:** le corresponderá al profesional analista validar, que los factores a evaluar en el instrumento de evaluación técnica realizado sean congruentes con las especificaciones del perfil del cargo y los requerimientos del manual respectivo.

c- **Calificación:** Con base en la guía dada por el experto en la elaboración, el ADTH será el encargado de calificar la prueba indicando la calificación respectiva. Cuando corresponda, en las pruebas en que ADTH tiene la discrecionalidad de elaborarlas, será esta Área la encargada de hacer la revisión respectiva de acuerdo a los criterios previamente establecidos. De igual forma le puede corresponde al experto calificar las pruebas y comunicar de manera formal al ADTH, la calificación obtenida por los oferentes, así como criterios que respalden la calificación y las pruebas resueltas.

d- **Vigencia del Resultado:** El participante que haya aprobado la prueba, obtenga condición de elegible y que desee mejorar su calificación, transcurrido un período de un año, podrá solicitar revaloración para efectos de aplicar de nuevo la prueba. En el caso de los participantes que resulten reprobados, transcurrido un período de seis meses, podrán someterse nuevamente a la prueba. En ambos casos se deberá considerar el cronograma establecido por el ADTH o las publicaciones de los procesos concursales establecidos.

3.1.2- Pruebas Psicológicas

Es una herramienta de autoevaluación, que proporciona información sobre las tendencias de comportamiento, relacionadas con las competencias de los perfiles de cargo.

a- Las pruebas psicológicas pueden variarse recurriendo al banco de pruebas y contar con el Visto Bueno de la especialista en Psicología del Área.

b- Las pruebas se aplicarán exclusivamente durante un proceso de evaluación de concurso o recalificación para ser incluido en un registro de elegibles.

Área de Atracción y Dotación de Talento Humano
Ajuste a Base de Selección
2012

c- Los funcionarios internos podrán repetir las pruebas transcurrido un año desde su última aplicación para nuevos concursos o registros.

d- Sólo se podrán repetir pruebas a los seis meses, desde su última aplicación, a aquellos trabajadores internos que se encuentren con un plan de mejora o desarrollo con las áreas de Salud Laboral o Desarrollo del Talento.

3.2- MÉTRICA PARA EVALUAR LA COMPETENCIA:

Las competencias se evaluarán mediante la exploración de evidencias medibles y observables, calificando los indicadores que muestren la presencia de la evidencia en las respuestas dadas por los evaluados, al aplicarse las pruebas respectivas.

Ejemplo:

COMPETENCIA: ORGANIZACIÓN					
Grado 3: Cumple oportunamente con las actividades previstas.		CALIFICACION (PUNTOS)			100%
EVIDENCIA	INDICADORES	0	1	2	
3a. Elabora el plan de acciones para la realización de las actividades	Elabora el plan de trabajo y distribuye los recursos disponibles			x	2
	Establece la metodología o procedimiento a seguir para cumplir objetivos			x	2
	Ajusta los objetivos a la agenda de programación para que ésta sea efectiva.			x	2
		TOTAL			6

Los indicadores de evidencia se evaluarán de la siguiente forma:

Cuadro 3: Escala de Valoración de Indicadores

ESCALA	CRITERIO DE VALORACIÓN
0	NO CONTESTO LO ESPERADO
1	RESPUESTA SE ACERCA A LO ESPERADO
2	RESPUESTA ESPERADA

Elaborada por: Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, enero 2012.

3.3- COMPETENCIAS Y GRADOS A EVALUAR SEGÚN ESTRATO.

Ajuste:

En este factor el ajuste radica en la concatenación de dos factores que en las bases actuales están orientados a evaluar competencias, sin embargo, representaban dos momentos de evaluación de los candidatos y por ende mayor tiempo en la resolución de los procesos concursales.

El ajuste tiene como premisa que la evaluación se realice según la competencia, lo que significa que en la mayoría de los casos únicamente se requerirá de una de las herramientas de evaluación disponibles (evaluación técnica o psicológica), así por ejemplo, las competencias que están orientadas al aspecto actitudinal se evaluarán por medio de prueba psicológica y las competencias con específicas y técnicas mediante evaluación técnica.

En los casos de los puestos profesionales de mandos medios (con personal a cargo) o los directores serán sometidos a una combinación de las herramientas de evaluación, dado que combina los dos tipos de competencias antes expuestas, en estos casos los aspirantes deberán obtener una calificación igual o mayor a 70 en ambos instrumentos.

Otro ajuste importante en este apartado lo constituye la metodología de evaluación, la cuál se ejecutará mediante la valoración de las evidencias relacionadas con las competencias, que tiene como objetivo determinar si la competencia requerida está presente o no en el candidato al cargo, este ajuste asegura mayor objetividad en la calificación otorgada ya que las competencias y sus respectivas evidencias están previamente establecidas y son las que de forma homogénea, se utilizarán en los diferentes procesos de la Gestión de Talento Humano por Competencias.

Considerando lo anterior, las competencias se evaluarán y analizarán por estrato según el siguiente cuadro:

Área de Atracción y Dotación de Talento Humano
Ajuste a Base de Selección
2012

Cuadro 4: Resumen de Competencias, Grados y Pesos

OPERATIVO	Competencia	Grado	%
Básica - Auxiliar	Dominio y aplicación técnica	1	50
	Organización	1	30
Asistencial - Especializado	Dominio y aplicación técnica	2	50
	Organización	1	30
TÉCNICO	Competencia	Grado	
Auxiliar - Asistencial	Dominio y aplicación técnica	2	50
	Organización	1	30
General - Analista - Especializado	Organización	1	50
	Análisis (1)	1	30
	Dominio y aplicación técnica (1)	3	30
PROFESIONALES	Competencia	Grado	
Auxiliar	Organización	1	50
	Dominio y aplicación técnica	3	30
	Organización	2	50
Asistencial - Ejecutivo	Análisis	1	15
	Comunicación	1	15
	Organización	2	50
Analista	Organización	3	15
	Comunicación	2	15
	Análisis	3	50
Especialista - Asesor - Asesor de Proceso	Análisis	3	50
	Organización	3	15
	Comunicación	3	15
Asistencial - Ejecutivo - Analistas- Especialistas- Asesor (Jefes)	Mandos medios		
	Planificación	1	50
	Liderazgo	1	15
	Disposición p/cambio	1	15
DIRECCIÓN	Competencia	Grado	
Administrativo -Ejecutivo - Especialista	Planificación	2	50
	Liderazgo	2	15
	Disposición p/cambio	2	15
Asesor - Asesor General	Planificación	3	50
	Liderazgo	3	15
	Disposición p/cambio	3	15

NOTA

1. En la agrupación de cargos Técnicos, Niveles: **General, Analista y Especializado**, la competencia **ANÁLISIS** aplica para los macroprocesos: Proveduría, Desarrollo Humano, Servicios Administrativos, Financiero Contable. En el caso de la competencia **DOMINIO Y APLICACIÓN TÉCNICA** aplica en: SIDUNA, Servicios Paraacadémicos, Desarrollo Tecnológico, Servicios Publicaciones e Impresiones, Vida Estudiantil, Servicios Secretariales, Planeamiento Espacial.

2. Las competencias Institucionales aplica su evaluación para todos los cargos de manera estandarizada, según el siguiente detalle:

Área de Atracción y Dotación de Talento Humano
Ajuste a Base de Selección
2012

COMPETENCIA	G	P
ACTITUD DE SERVICIO	3	10
TRABAJO PARA EL EQUIPO	3	5
ACTITUD DE MEJORA	3	5

Elaborado por: Programa Desarrollo de Recursos Humanos

Fuente: Manual Descriptivo de Perfiles de Cargo, Resultados Comisión de Perfiles, Área Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos –PDRH.

4. CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO

4.1- Es la capacitación o entrenamiento relacionados con el cargo, que ha recibido el trabajador dentro o fuera de la Universidad y se reconocerá de la siguiente forma:

Cuadro 5: Factor CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO (Internos)

RANGO DE HORAS ESTRATOS PROFESIONAL Y DIRECTOR	%
120 HORAS O MÁS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	20%
DE 80 A 119 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	15%
DE 40 A 79 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	10%
DE 30 A 39 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	5%
RANGO DE HORAS ESTRATOS OPERATIVO Y TÉCNICO	%
61 HORAS O MÁS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	20%
DE 41 A 60 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	15%
DE 21 A 40 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	10%
20 HORAS DE CAPACITACIÓN	5%

Elaborada por: Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, enero 2012.

4.1.1- Máximo de horas por curso y eje temático: Únicamente se considerará 40 horas por curso (aunque éste exceda esa cantidad) y eje temático.

4.1.2- Porcentaje máximo en cursos relacionados a competencias institucionales: El porcentaje máximo que se considerará en el caso de cursos que estén dirigidos al desarrollo de competencias institucionales o valores será de un 5%,

equivalente para los estratos profesional y director a 39 horas capacitación y para los estratos operativo y técnico a 20 horas capacitación.

Para el caso de los estratos profesionales y director, para efectos de valorar el conocimiento complementario el funcionario debe poseer al menos 30 horas de capacitación y para los estratos técnicos y operativos, al menos 20 horas capacitación.

Ajuste:

En cuanto al rango de horas no se realiza ningún ajuste. El ajuste principal radica en que se limita el porcentaje que se puede otorgar a los cursos de formación dirigido a competencias institucionales o valores, pretendiendo que los participantes busquen actualización y capacitación en aquellas competencias funcionales o técnicas que demandan los perfiles de los diferentes cargos.

B. CONCURSOS EXTERNOS

1. REQUISITO ACADÉMICO

Al igual que en los procesos internos, el candidato debe poseer el requisito académico (así como los requisitos técnicos, especiales y/o legales) que señale el perfil del cargo y que se solicitó en la publicación del concurso de acuerdo al Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos, previamente establecidos.

Ajuste:

No hay ajuste, por cuanto, según lo establecido en el Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias, no se otorga puntaje al requisito académico. Se considera un requisito de ingreso en la fase de reclutamiento, la ausencia de este requisito imposibilita al oferente el ingreso al proceso de evaluación.

2. GESTIÓN DEMOSTRADA:

Consiste en la valoración de las funciones realizadas fuera de la institución y la atinencia con respecto a las actividades que debe ejecutar según los perfiles de cargos de la Universidad Nacional.

Cuadro 6: Factor-GESTIÓN DEMOSTRADA-

ESTRATO	MESES	EXPERIENCIA DIRECTA
Director	60 meses o más	20%
Profesional	24 meses o más	20%
Técnico	12 meses o más	20%
Operativo	6 meses o más	20%

Elaborada por: Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, enero 2012.

Ajuste:

En lo que respecta al factor gestión demostrada, el ajuste busca simplificar la tabla de meses de experiencia directa al cargo que se solicitará en los concursos.

La cantidad de meses solicitados obedece al desarrollo que se espera tengan los candidatos según el estrato del puesto que se requiere ocupar y guarda relación directa con la complejidad que suponen las actividades que le corresponderá ejecutar en la Universidad Nacional, de acuerdo al Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos.

Este ajuste permite homogenizar y agilizar el otorgamiento del puntaje por este factor, beneficiando los tiempos de respuesta en la resolución de los concursos externos.

Transitoriamente y mientras el Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos, realiza el estudio del Macroproceso de Servicios Paracadémicos, excepcionalmente para el cargo de Técnico General en Servicios Paracadémicos (considerando las características del cargo y las actividades del mismo, indicadas en el Manual de Perfiles de Cargos por Competencias), se sustituirá el porcentaje asignado al factor gestión demostrada (20%) otorgándosele dicho porcentaje al requisito académico.

3. COMPETENCIAS

Ajuste competencias:

Al igual que en los procesos internos, se realiza el ajuste de fusionar los factores denominados “Prueba técnica” y “Características comportamentales”, bajo el concepto competencias.

De igual forma consiste en evaluar las competencias que se requieren para desempeñar adecuadamente las funciones del cargo a ocupar, con el propósito de determinar que el participante posee el grado de la competencia, según las especificaciones del perfil del cargo.

A diferencia de los procesos internos, se valoran mediante la aplicación de evaluación técnica (mediante diversos instrumentos) y pruebas psicológicas, se aplican ambos instrumentos, considerando que para los procesos externos serán evaluadas tanto las competencias específicas y técnicas, como las competencias institucionales, en el tanto es necesario garantizar que las personas que ingresen o queden elegibles con la posibilidad de ocupar alguna vacante dentro de la institución posean las competencias institucionales en el grado esperado considerando que corresponden a los valores institucionales.

Para continuar el proceso de evaluación, el aspirante deberá obtener en éste factor una calificación igual o mayor a 70 (equivalente a un 42% del factor). En caso de no obtener dicha calificación queda excluido del proceso.

3.1- INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

3.1.1- Pruebas Técnicas, Entrevista u otros

Se aplica el mismo ajuste indicado para los procesos internos (ver pág. 13).

De igual forma, el instrumento de evaluación técnica que se utilice se considera una herramienta que permite comprobar que los candidatos tienen el grado que se espera en las competencias específicas que requiere el cargo y consta de las mismas etapas establecidas para el proceso interno (ver pág. 14)

3.1.2- Pruebas Psicológicas

De igual forma, es una herramienta de autoevaluación, que proporciona información sobre las tendencias de comportamiento, relacionadas con las competencias de los perfiles de cargo, en el caso de los procesos externos se enfoca a evaluar las competencias institucionales, aspectos actitudinales y los rasgos de personalidad asociados al grado de competencias requerido.

- a- Las pruebas de personalidad o predictoras de comportamiento será excluyentes para los concursantes externos que no obtengan una nota mayor a 70 en la correlación o que los resultados indiquen que la persona muestra aspectos personales que no se adaptan al cargo.
- b- Las pruebas psicométricas serán excluyentes para los concursantes externos. En este caso, las pruebas podrán ser repetidas transcurridos un año desde su última aplicación.

3.2- MÉTRICA PARA EVALUAR LA COMPETENCIA Y COMPETENCIAS Y GRADOS A EVALUAR SEGÚN ESTRATO:

Al igual que en los procesos internos las competencias se evaluarán mediante la exploración de evidencias medibles y observables, calificando los indicadores que muestren la presencia de la evidencia en las respuestas dadas por los evaluados, al aplicarse las pruebas respectivas, según los cuadros indicados en el apartado de concursos internos (ver pág.15-17).

4. CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO

Constituye la capacitación o entrenamiento relacionados con el cargo, según el perfil de cargo en evaluación, que posee el oferente y presenta mediante certificados con horas capacitación y se reconocerá de la siguiente forma:

Cuadro 7: Factor CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIO (Externos)

RANGO DE HORAS	%
120 HORAS O MÁS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	20%
DE 80 A 119 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	10%
DE 20 A 79 HORAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA AL CARGO	5%

Elaborada por: Área de Atracción y Dotación de Talento Humano, enero 2012.

4.1.1- Máximo de horas por curso y eje temático: Únicamente se considerará 40 horas por curso (aunque éste exceda esa cantidad) y eje temático.

Ajuste:

El ajuste en el factor capacitación para los oferentes externos, consiste en concatenar la cantidad de horas y el porcentaje asignado, sin distingo del estrato y nivel que se esté evaluando.

Para los procesos externos, es necesario garantizar que los oferentes cumplan con la capacitación afin a las competencias funcionales o técnicas que demandan los perfiles de los diferentes cargos.