



CIRCULAR No. 35-RRHH-016-2026

Caracas, 26 de mayo de 2026

Ciudadanos:

Decanos y Directores
Facultad y Dependencias Centrales
Universidad Central de Venezuela
Presente.-

**Atención: Jefes de Recursos Humanos
y/o Administradores**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes con el propósito de informarles que, a partir de la presente fecha se hace efectiva el Acta de Acuerdos firmada entre los representantes institucionales de esta Casa de Estudios y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Central de Venezuela (SINATRA).

Este instrumento legal y administrativo tiene como objetivo adecuar y optimizar los procesos inherentes a la ocupación de los cargos nuevos, vacantes y promociones internas, respondiendo a las necesidades de funcionamiento y atención del personal en cada una de las Unidades Administrativas de la Institución.

A través de esta, las partes firmantes han acordado la modificación y actualización de forma parcial el "Reglamento que Rige la Aplicación de las Cláusulas 17 y 20 del Convenio de Trabajo en Relación con la Ocupación de Cargos Nuevos y Vacantes Sujetos a Promoción o Concurso" (de fecha 02/11/1977), específicamente en lo referente a las ponderaciones de Promoción, Concurso Interno y Universitario.

Es importante acotar, que el texto íntegro correspondiente a las Cláusulas normativas del acuerdo se encuentra anexo a esta Circular para su consulta y obligatorio cumplimiento.

Agradecemos de antemano su máxima diligencia a fin de garantizar la transparencia de esta norma, la cual es fundamental para el fortalecimiento de la gestión administrativa de nuestra Casa de Estudios.

Atentamente,

Lic. Alfredo García

Director de Recursos Humanos





ACTA

Hoy, dieciocho (18) de mayo del año Dos Mil Veintiséis, siendo las 10:00 am en la Sala de Reuniones de la Dirección de Recursos Humanos, los ciudadanos Licdo. Alfredo García, titular de la cédula de identidad N° V- 12.689.902, Director de Recursos Humanos, Abog. Damarys Noda, titular de la cédula de identidad N° V- 11.988.178, Jefe de la División de Relaciones Laborales, Licda. Josefa Yépez, titular de la cédula de identidad N° V- 10.124.733, Jefe de la División de Administración de Personal, en representación de la Universidad Central de Venezuela (UCV), y los ciudadanos Eduardo Sánchez, titular de la cédula de identidad N° V- 7.185.378, Presidente del SINATRA UCV, Simón Bravo titular de la cédula de identidad N° V- 6.855.595, Secretario de Reclamos (E), y Deyanira Romero, titular de la cédula de identidad N° V-7.194.295, Secretaria General filial Maracay, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Central de Venezuela (SINATRA) antes Asociación de Empleados Administrativos (AEA) de la Universidad Central de Venezuela, se reunieron a objeto de revisar algunos aspectos del Reglamento que Rige la Aplicación de las Cláusulas 17 y 20 del Convenio de Trabajo en Relación con la Ocupación de Cargos Nuevos y Vacantes Sujetos a Promoción o Concurso de fecha 02/11/1977, y cambiar ciertas condiciones en el procedimiento a seguir para la ocupación de los mismos, por lo cual se acordó:

1. Los procesos:

En cuanto a la Promoción, Concurso Interno y Universitario, se modifica la puntuación establecida en el Reglamento que Rige la Aplicación de las Cláusulas 17 y 20 del Convenio de Trabajo en Relación con la Ocupación de Cargos Nuevos y Vacantes Sujetos a Promoción o Concurso de fecha 02/11/1977, referida a: la Antigüedad en la Institución, las Credenciales, Evaluación del Supervisor, Prueba y Entrevista; en consecuencia el artículo 2 del Título I referente a la Promoción y el artículo 10 del Título II relativo a Los Concursos, los cuales hacen referencia a la puntuación quedan establecidos de la siguiente manera:

Anterior		Propuesto	
Criterio	Puntos	Criterio	Puntos
Antigüedad en la Institución	No se otorga puntaje	Antigüedad en la Institución	0 - 5,00 (Ver tabla del Punto 2)
Evaluación del Supervisor	25	Evaluación de Credenciales	20 mínimo - máximo 40 (Ver tabla del Punto 3)
Evaluación de Credenciales	25		
Prueba	20	Evaluación Técnica	20 (Ver punto 4)
Entrevista	5	Entrevista	35 (Ver punto 5)
Para ser acreedor del cargo un trabajador debe obtener una puntuación igual o mayor de 41,25 puntos		Para ser acreedor del cargo un trabajador debe obtener una puntuación igual o mayor de 42,50 puntos	

Para participar en cualquier línea de promoción, el aspirante deberá acreditar mínimo dos (2) años de servicio continuo en la Universidad Central de Venezuela. En caso de reingreso, se requerirá un (1) año de servicio continuo a partir de la fecha de reincorporación. En ambos casos, se deberán cumplir los requisitos específicos del manual de cargos del sector correspondiente.

2. Antigüedad:

A los fines de fijar el puntaje en la antigüedad de los aspirantes, se establece la siguiente escala según los años de servicio:

Antigüedad	
Años de Servicio	Puntaje
2	1
3 a 6	2
7 a 10	3
10 a 14	4
14 a 18 o mas	5



3. Evaluación de Credenciales:

Para realizar la evaluación de credenciales de los postulados / aspirantes, y determinar el nivel del cargo se establecen las siguientes ponderaciones:

Criterio	Ref.	Nivel I		Nivel II		Nivel III		Nivel IV		Nivel V	
		Puntaje									
		Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.
Educación Formal (Título de acuerdo al sector)	20	Título de acuerdo al sector (Bachiller, TSU) 20 puntos									
Cursos y Talleres 1 - 10 credenciales (Valor de 1 cada curso de 8 horas mínimo en el área de desempeño)	10	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Experiencia Laboral (Valor de 0,56 por cada año cumplido o fracción de 8 meses, en el área de desempeño)	10	0	1,12	1,68	3,36	3,92	5,6	6,16	7,84	8,4	10
Total		20	23	24	27	28	32	33	36	37	40

En el que, se establecen los siguientes parámetros para los diferentes niveles OPSU de los cargos:

Niveles OPSU	Puntaje
I	20 a 23
II	24 a 27
III	28 - 32
IV	33 - 36
V	37- 40

4. Evaluación Técnica:

A los fines de establecer los criterios para la evaluación Técnica se instruye lo siguiente:

- **Para la Promoción interna o concursos a nivel Interno:** El supervisor anterior levantará un informe con un valor de 0 a 10 puntos máximos (ver instrumento de Evaluación de Desempeño), adicional se realizará una prueba escrita o practica con valor de 10 puntos, para una valoración total de 20 puntos.
- **Para los concursos a nivel UCV o Públicos** (Sectores, Apoyo y Técnico): un examen escrito, practico o combinación de ambas modalidades con un valor de 20 puntos.
- El puntaje de aprobación mínima para cualquiera de los dos procesos anteriores es de 12.5 puntos.

La superación de la Evaluación Técnica faculta al aspirante para acceder a la fase de entrevista institucional. No obstante, es importante puntualizar que dicha aprobación no constituye un factor determinante ni otorga prioridad automática para la adjudicación del cargo, el cual se definirá tras la ponderación integral y comparativa de todas las etapas del proceso.

5. Entrevista:

- La entrevista es obligatoria para cualquier proceso, y será realizada por la comisión técnica evaluadora (Supervisor del cargo, Recursos Humanos, Gremio).
- Todo postulado que apruebe el examen tiene derecho a la entrevista.
- El puntaje máximo es 35 puntos y el mínimo de aprobación es de 20 puntos.
- El porcentaje de participación de la comisión evaluadora es igual para todos, es decir; 11.66 para Supervisor del cargo, Recursos Humanos y Gremio.



CONSIDERACIONES ADICIONALES:

1. Días para la publicación del cargo y la recepción de los documentos de los postulantes; se mantiene el criterio de los tiempos para las publicaciones:

Días
3 días hábiles de publicación
2 días para la recepción de documentos de los postulados

2. Todos los ítems del proceso de evaluación deben tener documentos probatorios y adjuntarse al expediente que avalan el proceso.
3. Los Departamentos de Recursos Humanos de las Unidades Administrativas, deben publicar en un lugar visible e informar por los medios de comunicación, la oferta de cargos nuevos/vacantes a Nivel Interno a objeto que los trabajadores que cumplen con el requisito opten por un cargo a nivel superior.
4. Cuando renuncie un aspirante que haya obtenido el primer lugar en un concurso a nivel público, la Comisión Central de Concurso deberá reunirse y revisar el expediente del cargo para evaluar a los otros aspirantes que hayan concursado y alcanzado la puntuación requerida, a los fines de seleccionar otro aspirante que pueda ocupar el cargo.
5. El personal contratado bajo la modalidad de suplencia, así como quienes desempeñen cargos de libre nombramiento, remoción o de confianza, podrán participar en los concursos a nivel UCV en igualdad de condiciones que el trabajador regular, siempre que acrediten un mínimo de dos (2) años de servicio en la Institución. Para tal fin, será indispensable la previa certificación o verificación de su vinculación laboral activa al momento del acto administrativo del concurso. En el caso de las suplencias, se garantizará el derecho de participación a todos los trabajadores que cumplan con los requisitos mencionados dentro de una misma Unidad Administrativa.
6. En el caso de los Cargos Técnicos específicos, se cumplirá con la promoción y proceso de concurso una sola vez, culminado el Concurso Público, y el cargo nuevo/vacante queda desierto/sin lugar, la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad Administrativa del cargo vacante se reunirán a objeto de establecer las estrategias en el marco de la normativa para ocupar el cargo.
7. Se establece expresamente que los procesos de **Concurso Interno** correspondientes al cargo de Profesionales Nivel 11 contarán únicamente con la participación de SINATRA-UCV como legítimo representante del gremio. Ninguna otra representación o federación sindical tendrá facultad de comparecencia o intervención en las distintas fases de las referidas convocatorias internas.

En consecuencia, las partes firmantes de la presente acta convienen que del Reglamento que Rige la Aplicación de las Cláusulas 17 y 20 del Convenio de Trabajo en Relación con la Ocupación de Cargos Nuevos y Vacantes Sujetos a Promoción o Concurso de fecha 02/11/1977 queda parcialmente modificado en los artículos arriba antes descritos referente a la Promoción, Concurso Interno y Universitario, y entrará en vigencia una vez las partes hayan firmado.

Es todo, se leyó y conformes firman:

Por la Universidad Central de Venezuela:

Licda. Josefa Yépez
Jefe de la División de Administración de Personal

Abog. Damayls Roda
Jefe de la División de Relaciones Laborales

Por el Sindicato Nacional de Trabajadores (SINATRA):

Eduardo Sánchez
Presidente de SINATRA UCV

Dyanira Romero
Secretaria General (Filial Maracay)

Simón Bravo
Secretario de Reclamos (E)



Formulario de Referencia y Desempeño del Supervisor Anterior (solo en caso de Promoción)

I. Datos Generales

Nombre del Evaluado:	Cargo Actual:
Nombre del Supervisor:	Departamento/Unidad:
Período Evaluado:	Fecha de Evaluación:

II. Ponderación

Evalúe cada indicador de acuerdo con la escala, enfocándose en la **ejecución real** de las funciones de su cargo actual.

A: Compromiso y Lealtad Institucional (3ptos en total)

Indicador	Descripción	Ponderación
A1. Disponibilidad Operacional	Demuestra disposición absoluta fuera del horario regular o en picos críticos, sin queja o expectativa inmediata. (1pto)	
A2. Lealtad y Confidencialidad	Maneja información sensible con discreción y ética ejemplar, defendiendo los intereses institucionales aún bajo presión. (1pto)	
A3. Responsabilidad Asumida	Toma posesión de errores o fallas operacionales, proponiendo soluciones en lugar de buscar culpables. (1pto)	
TOTAL Compromiso y Lealtad Institucional		

B: Resultados y Proactividad (5 ptos en total)

Indicador	Descripción	Ponderación
B1. Iniciativa Estratégica	Identificó y resolvió un problema recurrente o implementó una mejora sin haber sido solicitado (ejemplo; simplificación de un proceso). (2 ptos)	
B2. Asunción de Cargas Mayores	Asumió voluntariamente tareas o responsabilidades propias de un cargo de mayor durante ausencias prolongadas o reestructuraciones. (2 ptos)	
B3. Capacidad de Solvencia	Manejó con éxito situaciones complejas o críticas que requerían juicio y toma de decisiones fuera de su manual de funciones. (1pto)	
TOTAL Resultados y Proactividad		

C: Coherencia con el rol de la unidad evaluadora (2 ptos en Total)

Indicador	Descripción	Ponderación
C1. Precisión y Calidad Técnica	La calidad de su trabajo es impecable, permitiendo que se cumpla con precisión los requisitos de auditoría o supervisión a otras unidades de la Institución. (1pto)	
C2. Conocimiento Funcional Superior	Posee y aplica un conocimiento práctico y detallado de los procesos que superan el requisito del puesto. (1 ptos)	
TOTAL Coherencia con el rol de la unidad evaluadora		

TOTAL (A+B+C+)

III. Firmas de Conformidad

Nombre y Apellido:	Nombre y Apellido:
Firma del Supervisor	Firma del Evaluado:
Cargo:	



Instrumento de Evaluación al Postulado / Aspirante

I. Datos Generales

Nombre del Evaluado:	Cargo Actual:
Nombre del Supervisor:	Departamento/Unidad:
Fecha de Evaluación:	Cargo objeto del concurso y/o nivel propuesto:

II. Entrevista

Evaluable	Factor Evaluado	Puntaje referencial	Puntaje Asignado
Supervisor del Cargo	Idoneidad Técnica, Operatividad y Resultados	0 - 11,66 pts.	
Recursos Humanos	Perfil Competencial y Adecuación al Cargo	0 - 11,66 pts.	
Gremio	Ética Institucional y Defensa de Procesos	0 - 11,66 pts.	
TOTAL ENTREVISTA		20 a 35 pts	

III. Evaluación General

Criterio	Puntaje Referencial Min. - Max	Puntaje Otorgado
Antigüedad en la Institución	0 - 5,00	
Evaluación de Credenciales	20 - 40	
Evaluación Técnica	0 - 20	
Entrevista	0 - 35	
TOTAL GENERAL		

IV. Firmas de Conformidad

Descripción (Indicar Nombre y Apellido, C.I. y Cargo)	Firma
Supervisor:	
Recursos Humanos:	
Gremio:	

