

## **Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo para el I Semestre 2016**

---

### **Introducción**

En el Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo del II Semestre 2015, se especificó la cobertura del Sistema para el año en curso, en lo correspondiente a la continuidad de la implementación, razón por lo cual, en el presente informe se incluyen datos de la totalidad de resultados de la aplicación SVDA 2015 y las acciones previstas para su atención.

En relación con la cobertura del período 2015, ésta fue de 39 Unidades Ejecutoras para una convocatoria total de 394 funcionarios participantes de las Facultades: Filosofía y Letras, Tierra y Mar, Ciencias Sociales, Exactas y Naturales, CIDE, CIDEA, así como, SEPUNA, Oficina de Relaciones Públicas, Programa de Gestión Financiera y Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

### **Nivel de Avance**

A continuación se muestra el **Cuadro No.1: “Cumplimiento de Indicadores de los Procesos de Evaluación y Formación de Funcionarios Administrativos”**, que contiene información al 30 de Junio 2016, en relación con los resultados de los funcionarios que participaron del Ciclo del SVDA en el período 2015.

Subclasificación de iniciativa	INDICADOR INICIATIVA	Indicador (forma de cálculo)	Meta II Semestre 2015	Logro		Justificación y observaciones
	Resultado			Abs.	%	
Proceso de evaluación y formación de las y los funcionarios	Porcentaje de funcionarios administrativos que <u>mejoran</u> su desempeño laboral	Porcentaje de personal administrativo que requiere mejora y atención integral	Identificación de necesidades de capacitación según el rango "AREAS DE MEJORA"	997	66%	La aplicación SVDA 2015 incluye 5 competencias valoradas para cada funcionario de los Estratos Operativo y Técnico, así como, 6 competencias para los Estratos Profesional y Dirección.
		Porcentaje de personal administrativo con reconocimiento de sus áreas de fortaleza	Identificación de necesidades de capacitación según el rango "AREAS DE FORTALEZA"	513	34%	El resultado en ÁREAS de MEJORA y AREAS de FORTALEZA, responde a las necesidades de capacitación en competencias identificadas para la totalidad de funcionarios valorados en el periodo.
		Cursos y Talleres desarrollados para la atención de necesidades	Diseño de "Actividades Formativas" para la atención de necesidades de capacitación identificada en el SVDA	1510	100%	Total de necesidades de capacitación para las competencias valoradas (5 a 6 por funcionario), para atender a través de diferentes metodologías: cursos, coaching, otros, según corresponda.
Proceso de evaluación y formación de las y los funcionarios	Porcentaje de funcionarios administrativos que mejoran su desempeño laboral	Número de participantes en los cursos y talleres desarrollados para la atención de necesidades	Diseño del Plan de Desarrollo Personal(PDP) a cada participante del SVDA	278	100%	Los PDP resultado de la aplicación SVDA 2015 fueron elaborados entre los meses de junio y julio 2016, para ser comunicados a cada funcionario y superior jerárquico, en el mes de Agosto 2016.
		Porcentaje de abstencionismo de los evaluadores (Administrativos)	0% de abstencionismo en los procesos SVDA del segmento de población convocado en cada período	39	12%	Los funcionarios que sumaron en este indicador, son aquellos que estando incorporados en la Malla de Valoración, no completaron el instrumento de "Autovaloración".

En relación con el cuadro anterior, cabe indicar, que del total de la población convocada a participar en el SVDA 2015, 39 funcionarios no completaron el instrumento de autovaloración, por lo que de acuerdo con el procedimiento establecido no fue posible generarles resultados. Asimismo, un total de 77 funcionarios no participaron del proceso por motivos de: traslado de cargo, incapacidad, renuncia, permisos o no cumplían el plazo de permanencia en el cargo al momento de ejecutar el proceso, por lo que su participación se traslada como parte del segmento de población a cubrir en el período 2016.

Ahora bien, de acuerdo con las competencias valoradas, se identificaron en el rango “Áreas de Fortaleza”: 513 necesidades de capacitación y en el rango “Áreas de Mejora”: 997 requerimientos formativos. Esto considerando que por cada funcionario según perfil de cargo, se valoraron de 5 a 6 competencias (Organización, Dominio y Aplicación Técnica, Trabajo para el Equipo, Actitud de Servicio, Actitud de Mejora, Análisis y Comunicación), en sus diferentes grados (1,2,3).

Para la atención de las necesidades identificadas en la población valorada (1510 en total), se definió el uso de dos metodologías de enseñanza-aprendizaje a saber: cursos (cobertura del 100%) y el uso de la metodología coaching como parte del seguimiento personalizado al funcionario (27 casos), con base en los resultados generados del SVDA.

Ahora bien, en relación con el Plan de Desarrollo Personal (PDP), que contiene la propuesta formativa de cada funcionario acorde con los resultados de la Valoración del Desempeño del período, este se estará remitiendo a cada funcionario y su jefatura inmediata, en el mes de agosto 2016 y se prevé iniciar con su ejecución paulatina en el I Semestre del 2017 de acuerdo con los procesos de Contratación Administrativa.

### **Detalle de Limitaciones**

La aplicación informática para el SVDA, sigue siendo condicionante para ampliar su cobertura en la población administrativa. Provoca el retraso en la recolección e integración de instrumentos de desempeño y afecta la devolución oportuna de resultados.

Como se recurre a un cargado de matrices y la tabulación de datos en tablas de Excel, el riesgo de error es muy alto, el plazo para trasladar resultados y conformar planes de desarrollo personal es extenso, incluso en algunos casos podrían ser poco oportunos.

La necesidad de recursos va en aumento, se prevé en la aplicación SVDA 2016, una distribución del trabajo entre los profesionales analistas del AFATH, de manera que cada una de las actividades y sus correspondientes tareas, pueda llevarse a cabo en tiempo y espacio, según la proyección del período, con las implicaciones “costo/oportunidad” que esa segregación pueda significar, en el tanto cada funcionario se prepara en el proceso.

### **Acciones remediales**

Continuar con la solicitud de apoyo ante las Autoridades Universitarias, en lo relacionado con el desarrollo de la “Aplicación Informática para la administración del SVDA”, como factor crítico de éxito de ese proceso, y tomando en cuenta que, ya existe un prototipo de módulo de evaluación para ADTH, el cual se asemeja a los requerimientos de los procesos de AFATH, con el propósito de que se autorice el desarrollo como parte del proyecto SIGESA, en el período 2016-2017. En el tanto la aplicación del presente período, se estará realizando una vez más, en matrices de Excel acorde con la capacidad instalada y el presupuesto asignado para tal efecto en el área.

Invertir en la capacitación del recurso interno del área, a corto y mediano plazo en las diferentes metodologías de enseñanza-aprendizaje, considerando que, finalizada la inversión en actividades formativas como resultado del primer ciclo de implementación SVDA en cada segmento de población administrativo, le sucede un incremento en el volumen de trabajo en metodologías distintas a “curso-taller”, para la atención de necesidades resultado de los ciclos permanentes del desempeño.