

Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo para el I Semestre 2015

Introducción

En el Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo del II Semestre 2014, se detalló: la aplicación del SVDA en los Estratos: Operativo, Técnico y Profesional, con la participación de 300 funcionarios administrativos y una aplicación de 1194 instrumentos de desempeño.

La cobertura para ese período fue de 27 Unidades Ejecutoras vinculadas con las Facultades de: Filosofía y Letras, Ciencias Sociales, Ciencias del Movimiento Humano, Exactas y Naturales, Tierra y Mar, CIDE, CIDEA, específicamente en las instancias con carreras Acreditadas, Re-acreditadas y en proceso de Acreditación; además se incluyeron el Campus Sarapiquí y la Sede Regional Chorotega.

En relación con los resultados obtenidos de ese período, se brindan datos parciales debido a que no se cuenta con la tabulación de todos los instrumentos recopilados.

Por lo cual, el presente informe contiene datos de la totalidad de resultados de la aplicación SVDA 2014 y las acciones previstas para su atención.

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 01 de Junio 2015, en relación con los resultados de los funcionarios que participaron del Ciclo del SVDA en el período 2014.

Subclasificación de iniciativa	INDICADOR INICIATIVA	Indicador (forma de cálculo)	Meta I 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"	895	64%	La aplicación SVDA 2014 incluye 5 competencias valoradas para cada funcionario de los Estratos Operativo y Técnico. El resultado en ÁREAS de MEJORA y AREAS de FORTALEZA, responde a las necesidades de capacitación en competencias identificadas para los primeros 105 funcionarios, cuyos datos han sido tabulados con corte al 08/01/2015.	
		Porcentaje de personal administrativo con reconocimiento de sus áreas de fortaleza	Identificación de necesidades de capacitación según el rango "AREAS DE FORTALEZA"	514	36%		
		Cursos y Talleres desarrollados para la atención de necesidades	Diseño de "Actividades Formativas" para la atención de necesidades de capacitación	1308	93%		Necesidades de capacitación para las competencias valoradas (5 por funcionario), para atender mediante "Cursos"
		Otras actividades desarrolladas para la atención de necesidades	Identificada en el SVDA	101	7%		Necesidades de capacitación para las competencias valoradas (5 por funcionario), para atender mediante "Coaching"
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	300	100%	Los PDP resultado de la aplicación SVDA 2014 fueron remitidos en la primera quicena del mes de junio 2015.	
		Porcentaje de abstencionismo de los evaluadores (Administrativos)	0% de abstencionismo en los procesos SVDA del segmento de población convocado en cada período	0	0%	Ningún funcionario convocado (según Malla de Valoración aprobada para aplicar SVDA 2014), se abstuvo finalmente de participar en el proceso.	

En relación con el cuadro anterior, cabe indicar, que no hubo abstencionismo para el ciclo SVDA 2014, la población estimada en 300 funcionarios logró ser valorada en la metodología 360° de acuerdo con las Mallas aprobadas por las autoridades de cada Unidad Ejecutora para tal fin. Este resultado se atribuye al proceso de acompañamiento (antes y durante la aplicación de instrumentos) realizado por el Área Formación y Actualización del Talento Humano en cada Centro de Trabajo que participó en el proceso.

De acuerdo con las competencias valoradas, se identificaron en el rango “Áreas de Fortaleza”: 895 necesidades de capacitación y en el rango “Áreas de Mejora”: 514 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 y Comunicación), en sus diferentes grados (1,2,3).

Para la atención de las necesidades identificadas en la población valorada (1409 en total), se definió el uso de dos metodologías de enseñanza-aprendizaje a saber: cursos (cobertura del 93%) y coaching (cobertura del 7%). Considerando que ésta última es un proceso de aprendizaje “in house” y genera beneficios en dos vías: a) para el funcionario: porque le permite empoderarse por sí mismo de los componentes de la competencia y de su entorno, propicia la rápida aplicación de cambios en el quehacer que impactan positivamente el desempeño individual y de grupo, b) para la institución, porque reduce costos relacionados con la contratación externa de facilitadores para impartir cursos.

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 remitió a cada funcionario y su jefatura inmediata, en la primera quincena del mes de junio 2015 y se prevé iniciar con su ejecución paulatina en el II Semestre del presente, con el fin de lograr su cobertura total en el año 2016; considerando que hasta el 15 de junio 2015, se comunicó al Programa, la aprobación y traslado de recursos presupuestarios pendientes, por la suma \$25 millones de colones para la ejecución del Plan de Capacitación, el cual contiene todas las necesidades formativas identificadas con la herramienta; dando inicio al proceso de contratación administrativa según corresponde.

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, tal es el caso del uso de papel, lo mismo que el espacio físico para el resguardo de la información e inclusive se prevé asignar actividades de apoyo al proceso a otro funcionario del área.

Otra limitante, es la asignación presupuestaria para cubrir las diferentes necesidades identificadas en la población valorada, de tipo “mejora” o “fortaleza”. Por cuanto, la estrategia es utilizar los resultados del desempeño para orientar los procesos formativos según las brechas detectadas en las competencias del funcionario, en relación al perfil del cargo, entendiendo que, la atención se debe abocar en primera instancia, para cubrir conocimientos de la competencia y posteriormente comportamientos, según sea el caso.

De esa forma, la inversión inicial en la cobertura de las competencias es amplia, pero coyuntural, en el tanto se cubre el 100% de la población administrativa con la herramienta; debido a que, en siguientes ciclos SVDA aplicados una misma población, la estrategia no es continuar brindando cursos, sino fortalecer el trabajo desarrollado por el AFATH en metodologías como el coaching, instructor interno, mentoraje u otros.

Acciones remediales

Se ha previsto analizar con las Autoridades Universitarias, en el mes de julio, dos informes a saber:

El primero, 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 2015-2016. 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.

El segundo, enfocado en la proyección de cobertura del SVDA y la inversión requerida para la atención de necesidades de la población administrativa en los próximos años, a fin de consensuar el trabajo a ejecutar en ambos procesos, acorde con las prioridades institucionales y la estrategia de mejora continua en el desempeño y la gestión universitaria. Así como, plasmar la necesidad de 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.