

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**  
**AREA DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño  
Administrativo para el I Semestre 2017**

---

**Introducción**

En el Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo del II Semestre 2016 (UPCI-UNA), se especificó que la cobertura del SVDA para el período 2016, incluyó un total de 52 instancias, de las cuales 10 (Centro de Estudios Generales, Postgrado en Ciencias Veterinarias, Registro, Oficina de Comunicación y Divulgación, Asesoría Jurídica, OVSICORI, Decanato de la Facultad de Tierra y Mar, APEUNA, Defensoría de los Estudiantes y el SIDUNA), participaron por primera vez en el proceso.

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**  
**ÁREA DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**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 2017, en relación con los resultados de los funcionarios que participaron del Ciclo del SVDA en el período 2016.

**Cuadro No.1**  
**Cumplimiento de Indicadores de los Procesos de Evaluación y Formación de Funcionarios Administrativos**

Subclasificación de iniciativa	INDICADOR INICIATIVA	Indicador (forma de cálculo)	Meta II Semestre 2016	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"	1477	58%	Las necesidades formativas identificadas, resultaron de la participación de 556 funcionarios que completaron el proceso.  En la aplicación SVDA 2016, se incluyó la valoración de 4 competencias en el Estrato Operativo y 6 competencias para los Estratos Profesional, Mando Medio y Dirección.
		Porcentaje de personal administrativo con reconocimiento de sus áreas de fortaleza	Identificación de necesidades de capacitación según el rango "AREAS DE FORTALEZA"	1081	42%	
		Cursos y Talleres desarrollados para la atención de necesidades	Diseño de "Actividades Formativas" para la atención de necesidades de capacitación identificada en el SVDA	2558	100%	Total de necesidades de capacitación para las competencias valoradas (4 a 6 por funcionario), para atender a través de diferentes metodologías: cursos, seguimiento con Superior Jerárquico u 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	318	57%	Del total de funcionarios valorados en el 2016 (556), en primer ciclo se incorporaron 318 funcionarios y en segundo ciclo un total de 238 funcionarios. Los primeros 318 ya tienen definido su PDP, lo cual representa un 57% de la población valorada. Y el restante 43% (238 funcionarios), están en <b>análisis manual</b> de resultados, debido a que registran una segunda participación en el SVDA, y se requiere comparar resultados para determinar los mecanismos de atención según corresponda. Dicho análisis se llevará a cabo entre los meses de julio y agosto 2017.
		Porcentaje de abstencionismo de los evaluadores (Administrativos)	0% de abstencionismo en los procesos SVDA del segmento de población convocado en cada período	10	1,76%	De la población que participó en el SVDA para el 2016 (566 funcionarios), un total de 10 funcionarios no completó finalmente el proceso. Cuando se remiten los resultados SVDA a cada Unidad Ejecutora, se comunica al Superior Jerárquico el detalle de los funcionarios que no completaron su autovaloración para la atención correspondiente.

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**  
**ÁREA DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

En relación con el cuadro anterior, cabe indicar que, de acuerdo con las competencias valoradas se identificaron en el rango “Áreas de Fortaleza”: 1081 necesidades de capacitación y en el rango “Áreas de Mejora”: 1477 requerimientos formativos. Esto considerando que por cada funcionario según perfil de cargo, se valoraron de 4 a 6 competencias (Organización, Análisis, Comunicación, Trabajo para el Equipo, Actitud de Servicio, Actitud de Mejora), en sus diferentes grados (1, 2, 3).

Además, que del total de la población convocada a participar en el SVDA 2016 (566 funcionarios), un total de 10 funcionarios no completaron el instrumento de autovaloración, por lo que de acuerdo con el procedimiento establecido no fue posible generarles resultados.

La atención de las necesidades identificadas en la población valorada (2558 en total), se llevará a cabo considerando a los funcionarios que participaron del SVDA por primera vez (318) y a los que participaron por segunda vez (238) en el proceso. Los primeros participarán de procesos formativos según sus resultados: “competencias en áreas de fortaleza” y “competencias en áreas de mejora”. Y los segundos, serán convocados nuevamente a actividades formativas siempre que no las hayan cursado previamente. Mientras que, en los casos que si completaron las actividades formativas definidas por el Área Formación y Actualización del Talento Humano, se incorporarán en un seguimiento por parte del Superior Jerárquico.

### **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.

Para el período 2016 se llevó a cabo una distribución del trabajo SVDA entre los profesionales analistas del AFATH, con las implicaciones “costo/oportunidad” que esa segregación pudo significar por el nivel de detalle que conlleva.

## 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, tomando en cuenta que, ya se inició el diseño del prototipo de este módulo y que de acuerdo a la reunión del pasado 30 de junio 2017, con la participación de: DTIC’s, CGI, Dirección del PDRH, AFATH, Rectoría Adjunta y UPCI, se espera concretar este año, el apoyo requerido para “completar el desarrollo de los Módulos SVDA-Capacitación”, considerando las etapas que se visualizan en el siguiente esquema:

