

Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo (SVDA) para el II Semestre 2014

I. Introducción

En el Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo del I Semestre 2014, se detallaron: el enfoque del SVDA, su metodología 360°, los resultados de su aplicación en el período 2013 (realizado en la población del Estrato Profesional para los niveles: auxiliar, asistencial, ejecutivo y analista, en las Carreras Acreditadas, Re-acreditadas, en proceso de Acreditación y Sedes Regionales); y la atención de resultados a través de actividades formativas, diseñadas en diferentes modalidades, a ejecutarse de forma previa a la comunicación de los resultados de desempeño y planes de desarrollo personal, a cada uno de los funcionarios y Unidades Ejecutoras involucradas.

En seguimiento a dichas acciones, para el período 2014, se realizó la aplicación del SVDA para los funcionarios administrativos en los Estratos: Gestión Operativa, Técnico, así como, funcionarios del Estrato Profesional pendientes de participar del proceso, para completar la cobertura de 27 Unidades Ejecutoras vinculadas con: las Sedes Regionales y las Facultades de: Filosofía y Letras, Ciencias Sociales, Ciencias del Movimiento Humano, Exactas y Naturales, Tierra y Mar, CIDE y CIDEA, que tienen carreras Acreditadas, Re-acreditadas y en proceso de Acreditación. En una cobertura total de 300 funcionarios administrativos y 1194 instrumentos aplicados; a diferencia del período 2013 cuya aplicación se llevó a cabo en 67 funcionarios que representaron 268 instrumentos por analizar.

Ésta implementación SVDA 2014, se hizo efectiva a partir del mes de agosto, a través de reuniones previas con la Dirección de cada Unidad Ejecutora participante, para: 1) comunicar y revisar “Lineamientos, Procedimientos y Reglas del SVDA aprobados mediante oficio VDES-O-1188-2014 del 18 de julio 2014”, 2) conocer detalles de la experiencia de implementación del SVDA 2013 en el Estrato Profesional, 3) realizar el levantamiento de la “Malla de Valoración de Desempeño 2014”; a partir de la cual, dio inicio la entrega de instrumentos de desempeño para su aplicación en el período.



II. Nivel de Avance

A continuación el **Cuadro No.1: “Cumplimiento de Indicadores de los Procesos de Evaluación y Formación de Funcionarios Administrativos”**, contiene información con corte al 08 de Enero 2015, de los primeros 105 funcionarios que participaron del proceso de valoración del desempeño 2014, en los Estratos Operativo y Técnico, pertenecientes a 16 Unidades Ejecutoras de las siguientes Facultades y Escuelas: CIDE, CIDEA, Tierra y Mar, Ciencias Sociales y Movimiento Humano.

Subclasificación de iniciativa	INDICADOR INICIATIVA		Indicador (forma de cálculo)	Meta II Semestre	Logro		Justificación y observaciones
	Resultado				Abs.	%	
Proceso de evaluación y formación de los funcionarios y los funcionarios que mejoran su desempeño laboral	Porcentaje de funcionarios administrativos que mejoran su desempeño laboral	Porcentaje de personal administrativo que requiere mejora y atención integral	Identificación de necesidades de capacitación según el rango "AREAS DE MEJORA"	311	59%	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"	214	41%		
		Cursos y Talleres desarrollados para la atención de necesidades	Diseño de "Actividades Formativas" para la atención de necesidades de capacitación	478	91%	478 necesidades de capacitación para las competencias valoradas (5 por funcionario) en 105 funcionarios, para atender mediante "Cursos"	
		Otras actividades desarrolladas para la atención de necesidades	identificada en el SVDA	47	9%	47 necesidades de capacitación para las competencias valoradas (5 por funcionario) en 105 funcionarios, para atender mediante "Coaching"	
		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	0	0%	Los PDP de la población valorada en el período 2014 (300 funcionarios), estarían siendo elaborados y remitidos a los interesados a partir del mes de Marzo 2015, una vez tabulados y analizados los resultados de la totalidad de la población.	
		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) en las primeras 16 Unidades Ejecutoras cuya información ha sido tabulada, se abstuvo de participar en el proceso.	



En relación con el cuadro anterior, cabe indicar que:

- La implementación SVDA 2014, en la que participaron: el funcionario valorado, la jefatura inmediata, el par o compañero y el usuario interno o compañero, bajo la metodología 360°; se realizó entre los meses de agosto y noviembre, para un total de 300 funcionarios ubicados en 27 Unidades Ejecutoras e involucró la aplicación manual de 1194 instrumentos.
- Que el 08 de enero 2015, fecha en que se realizó un primer corte en el proceso de análisis de resultados de la aplicación SVDA 2014, se obtuvo el siguiente avance: 105 casos analizados que representaron 525 instrumentos tabulados. De los cuales se identifica el mayor requerimiento en la atención de resultados para el rango “Áreas de Mejora”, a ser cubierto mediante la modalidad de “cursos (264)” y la metodología “coaching (47)”. Además los funcionarios identificados en el rango “Áreas de Fortaleza”, también recibirán atención a través de la modalidad de “cursos (214)”, estos últimos enfocados en conocer “mejores prácticas para formar a un otro”, con el propósito de incluirlos paulatinamente en el desarrollo de programas del AFATH.
- Se ha previsto completar el análisis de resultados del total de funcionarios participantes en el SVDA 2014, al término del mes de febrero 2015, con el propósito de que, a partir del mes de Marzo los funcionarios reciban el oficio de devolución de resultados del SVDA. Asimismo, se estima que a partir del mes de Abril 2015 este grupo de funcionarios valorados (300), reciban el “Plan de Desarrollo Personal (PDP)” para ser efectivo en actividades formativas a partir del II Semestre 2015, como parte del Presupuesto Anual de Capacitación asignado al AFATH.
- Que de los primeros 105 casos analizados se logró un 0% de abstencionismo, producto del uso de una logística personalizada de aplicación de instrumentos por funcionario, accionada en coordinación con la Dirección de cada Unidad Ejecutora participante en el proceso. Por tanto, se espera una tendencia similar para los restantes 195 casos que están en proceso de estudio.

III. Detalle de Limitaciones

- Como fue indicado en el I y II Informe de resultados correspondientes al SVDA 2013, la “Aplicación Informática” para atender este proceso, sigue siendo un condicionante para el avance y cobertura de una mayor población de funcionarios administrativos en sus



diferentes estratos y niveles, en plazos razonables.

Actualmente el proceso de análisis y generación de informes, es amplio (3 a 4 meses), por lo que en algunos casos el resultado se vuelve poco oportuno. Situación que incide a su vez, en la “programación de actividades formativas” y en el proceso de mejora continua del desempeño y la gestión administrativa.

- A su vez, el volumen de datos a manipular en tablas de Excel, la revisión de fórmulas, vínculos y cálculos, hace no solo lento el análisis de la información, sino que, le adiciona un alta posibilidad en la incidencia de error y reproceso en la verificación de los datos.
- Finalmente, el incremento en el uso de papel, espacio físico para el resguardo de la información e inclusive la necesidad de contar con mayor personal para la tabulación de datos, hacen que el proceso eleve sus costos de operación.

IV. Acciones remediales

- Debido a que el optar por el uso de una “Aplicación Informática para la administración del SVDA” es un factor crítico de éxito en el proceso, se ha solicitado a las Autoridades Universitarias y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación (DTIC’S) que sea considerado como parte del proyecto SIGESA o el análisis de una posible compra.
- Incorporación de recurso interno del área (AFATH) que apoye el proceso SVDA en sus diferentes etapas, para ampliar cobertura e incrementar la calidad y efectividad del mismo. Incluso mantener el acompañamiento que se acciona con las sesiones de “socialización y concientización SVDA” en cada Instancia, previa aplicación de instrumentos. Aspecto que ha permitido no sólo minimizar la resistencia del funcionario a la participación del proceso sino también dar a conocer los alcances, responsabilidades y beneficios que conlleva su aplicación.
- Impartir capacitación a los funcionarios del equipo AFATH, tanto en materia de estadística como en metodologías de acompañamiento y aprendizaje (coaching), que son dos temáticas que requieren fortalecerse, para dar atención al volumen de información y atención de necesidades identificadas en los procesos estratégicos que son responsabilidad





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

del Área dentro del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

