

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

### I. Introducción

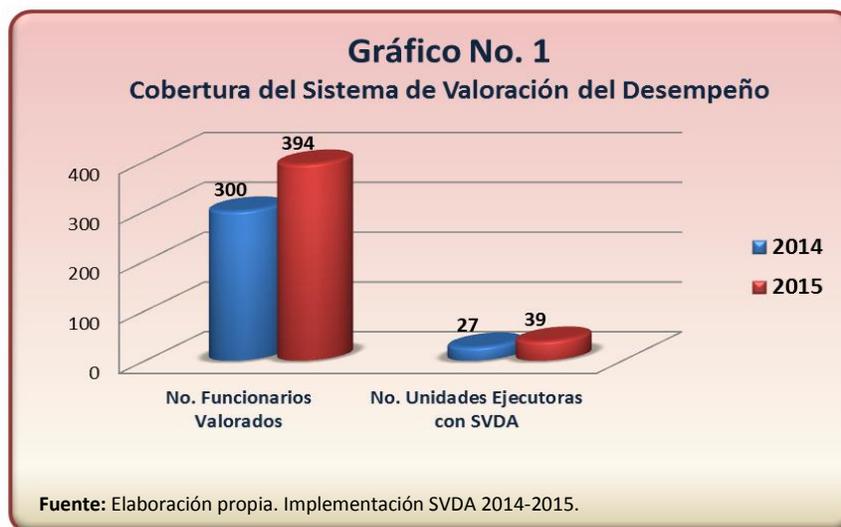
En el Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo del I Semestre 2015, se detallaron los datos de la totalidad de resultados de la aplicación SVDA 2014 y las acciones previstas para su atención a partir del período 2015.

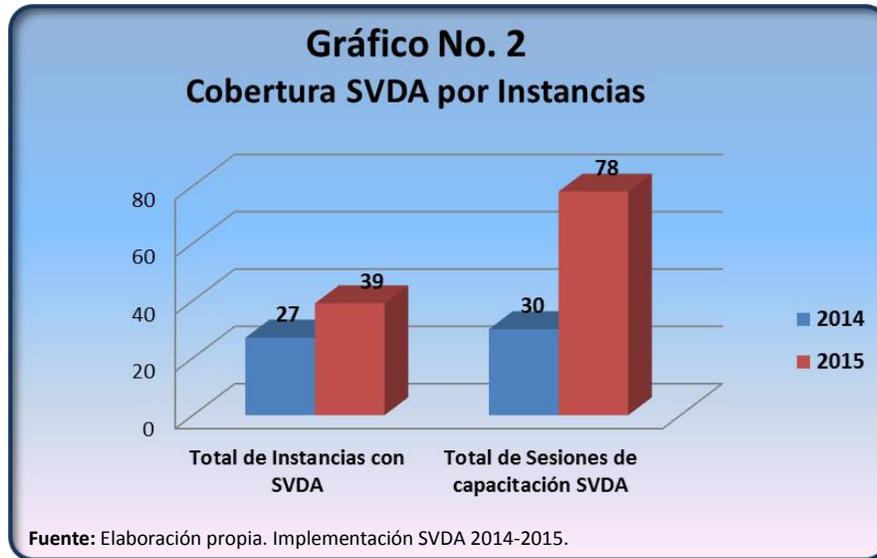
Por lo cual, en el presente informe se especifica la cobertura del Sistema para el año en curso, principalmente en términos de la cobertura de implementación, por cuanto, el análisis y devolución de resultados se espera desarrollar entre diciembre y marzo 2016, en el tanto, la comunicación e inicio de atención de los Planes de Desarrollo Personal, de los funcionarios valorados en el presente período, queda prevista para realizarse entre marzo y mayo 2016.

### II. Nivel de Avance en Implementación

Para el presente período se incrementó la cobertura del Sistema de Valoración del Desempeño en un 31,33% que representan 94 funcionarios más que el 2014.

En relación con la cobertura de instancias, para el 2015, se logró un aumento del 44.44%, respecto al período anterior, en un total de 39 instancias atendidas. Asimismo, se llevaron a cabo un total de 78 sesiones de capacitación para las instancias participantes, que dio como resultado un incremento del 160% en relación con el 2014, como se muestra en lo gráficos 1 y 2.





Cabe indicar, que este año se duplicaron los esfuerzos de sensibilización y capacitación SVDA realizados en cada Unidad Ejecutora, llevando a cabo, una sesión con el Decano, Director o Jefe y otra con los integrantes de cada Centro de Trabajo, para empoderarlos en el proceso y lograr que la implementación se efectuara con fluidez y mayor confianza.

De las Instancias atendidas en este año, se encuentran:

- Facultad de Ciencias Sociales (Decanato, IDESPO, Secretariado, Psicología, Sociología y CINPE, Relaciones Internacionales).
- Facultad de Filosofía y Letras (Decanato, Dirección, Filosofía, Ecuménicas, IEM, IDELA).
- Facultad de Tierra y Mar (IRET, INICEFOR, ICOMVIS, Ciencias Agrarias, Geografía).
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (Decanato, Dirección, Química, Física, Biología).
- Facultad de Ciencias de la Salud (Posgrado en Ciencias Veterinarias).
- CIDE (Decanato, Dirección, INEINA).
- CIDEA (Decanato, Teatro, Música, Arte y Comunicación Visual).
- Docencia (SEPUNA).
- Vicerrectoría Vida Estudiantil (Bienestar Estudiantil, Orientación y Psicología, Promoción Estudiantil, Departamento de Salud).
- Vicerrectoría de Administración (Gestión Financiera).
- Rectoría (Relaciones Públicas).

### III. Nivel de Avance en Atención de Resultados

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 Noviembre 2015, en relación con la **atención de resultados** del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo, la cual se espera desarrollar para los meses de diciembre-mayo 2016.

Subclasificación de iniciativa	INDICADOR INICIATIVA Resultado	Indicador (forma de cálculo)	Meta II Semestre 2015	Logro		Justificación y observaciones
				Abs.	%	
Proceso de evaluación y formación de las y los funcionarios	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"	0	0%	La aplicación SVDA se viene ejecutando sin apoyo de una Aplicación Informática y el volumen de participaciones de funcionarios y Unidades Ejecutoras sigue en aumento. Por lo tanto el análisis de los instrumentos que se aplican y recopilan entre agosto-noviembre 2015, se efectúa entre los meses de diciembre y febrero 2016. Momento a partir del cual, se puede establecer el porcentaje de personal administrativo que tiene Áreas de Mejora o Áreas de Fortaleza para iniciar la
		Porcentaje de personal administrativo con reconocimiento de sus áreas de fortaleza	Identificación de necesidades de capacitación según el rango "AREAS DE FORTALEZA"	0	0%	
		Cursos y Talleres desarrollados para la atención de necesidades	Diseño de "Actividades Formativas" para la atención de necesidades de capacitación	0	0%	
		Otras actividades desarrolladas para la atención de necesidades	identificada en el SVDA	0	0%	
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	0	0%	Los PDP resultado de la aplicación SVDA 2015, se diseñan y remiten a los funcionarios valorados entre los meses de marzo-mayo 2016, para iniciar su aplicación paulatina en el mes de julio 2016.
		Porcentaje de abstencionismo de los evaluadores (Administrativos)	0% de abstencionismo en los procesos SVDA del segmento de población convocado en cada período	0	0%	

Por otra parte, es necesario dar a conocer los avances en cuanto a la preparación del recurso humano responsable de la ejecución del proceso, en herramientas pedagógicas, metodologías de aprendizaje (certificación coaching) y modalidad virtual, ésta última con el fin de diseñar las sesiones de capacitación y sensibilización del SVDA, en los funcionarios administrativa de forma bimodal o virtual.

En ese sentido, se autorizó la certificación coaching para apoyar los procesos de atención de resultados producto de la aplicación de SVDA a partir del 2016. Así como, la “Especialización en Entornos Virtuales de Aprendizaje”, dentro del cual, a la fecha se han abordado las temáticas de: comunicación escrita y visual, roles, responsabilidades y habilidades para el tutor virtual, así como, del estudiante virtual.

### **Detalle de Limitaciones**

La carencia de una aplicación informática para el SVDA y recurso humano asignado al proceso, sigue siendo condicionante para ampliar su cobertura en la población administrativa, a pesar de eso, sigue incrementándose la población atendida; pero esto 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 y Access, el riesgo de error es muy alto, el plazo para trasladar resultados y conformar “Planes de Desarrollo Personal” es extenso, oscilando de los 3 a 6 meses.

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 la asignación de actividades de apoyo al proceso a otros funcionarios del área como recargo a sus procesos de trabajo. En especial considerando que el volumen de trabajo por: capacitación, aplicación, recolección, análisis, devolución, conformación de Planes de Desarrollo Personal, apertura de capacitaciones en competencias, seguimiento, atención de resultados coaching, entre otros; seguirá creciendo aún más en los siguientes períodos laborales.

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.

### **Acciones remediales**

Se ha informado de la Dirección del PDRH, que el Proyecto SIGESA, estará considerando retomar para el 2016, el diseño del prototipo de aplicación informática para el AFATH (incluye SVDA-Capacitación), que en este momento se constituye como el factor crítico de éxito de sus procesos.

En especial 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.

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, dentro de los cuales es necesario retomar la incidencia del cambio del artículo 37 de la Convención Colectiva, que se estima va a generar un aumento importante de las labores desarrolladas por ésta Área.