

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

### Introducción

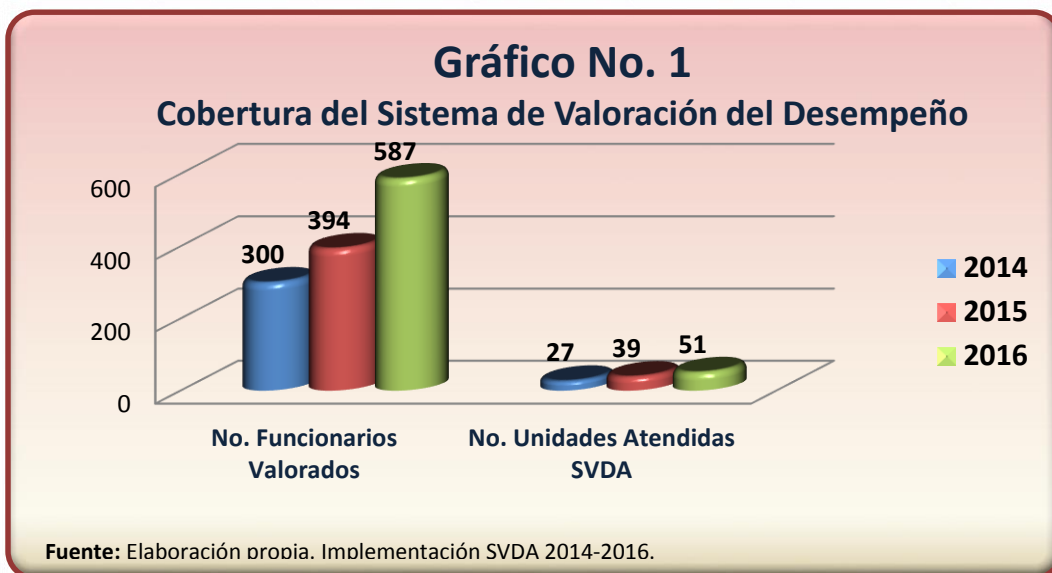
En el Informe Ejecutivo de Resultados del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo del I Semestre 2016, se especificó la cobertura del Sistema para el año en curso, en lo correspondiente a la continuidad de la implementación, razón por lo cual, en el presente informe se incluyen datos de la totalidad de resultados de la aplicación SVDA 2016 y las acciones previstas para su atención.

La cobertura SVDA del 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.

### Nivel de Avance

Para el presente período se incrementó la cobertura del Sistema de Valoración del Desempeño en un 49% que representan 193 funcionarios más que el 2015.

En relación con la cobertura de instancias se logró una atención de 12 instancias más respecto al período 2015 y de 24 en relación al 2014.



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 16 de Diciembre 2016, en relación con los resultados de los funcionarios que participaron del Ciclo del SVDA en dicho período.

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"	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 programación de su atención.
		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 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) para la participante del SVDA	0	0%	Los PDP resultado de la aplicación SVDA 2016, se diseñan y remiten a los funcionarios valorados entre los meses de marzo-mayo 2017, para iniciar paralelamente el proceso de Contratación Administrativa, según corresponda.
		Porcentaje de abstencionismo de los evaluadores (Administrativos)	0% de abstencionismo en los procesos SVDA del segmento de población convocado en cada período	0	0%	El porcentaje de abstencionismo del proceso SVDA, se podrá determinar a partir del mes de febrero 2017, una vez que se haya realizado el cierre oficial en la recepción de instrumentos de desempeño del período 2016.

### 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.

## **Acciones remediales**

- En el tanto se resuelve el desarrollo de la aplicación informática para la administración de la información de los procesos de Valoración del Desempeño y Capacitación, se previó a partir del período 2016 en adelante, la distribución del trabajo entre los profesionales analistas del AFATH, de manera que cada una de las actividades y sus correspondientes tareas, se lleven a cabo en tiempo y espacio, según la proyección del período.
- 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 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.