

**ANEXO No.1**

**Lineamientos del Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo (SVDA)**  
*(Aprobado mediante oficio VDES-O-1188-2014 del 18 de julio 2014)*

1. El Sistema de Valoración del Desempeño Administrativo, se rige por el Estatuto Orgánico artículo 158, la IV Convención Colectiva de Trabajo artículo 58, así como, por el Plan Estratégico Institucional y como tal, su aplicación es de carácter obligatorio. **(Se modifica en el nuevo Estatuto Orgánico por el artículo 14, inciso c).**
2. Está diseñado en una metodología de valoración 360° (participativa, que involucra el auto criterio y el de actores del entorno laboral inmediato del funcionario valorado), se respalda en el marco estratégico, legal y de operación de los procesos del Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias del Programa Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH).
3. El enfoque del SVDA basado en el modelo pedagógico cognitivo conductual y constructivista, está directamente relacionado con los procesos de desarrollo, por lo tanto, se articula dentro del área de Formación y Actualización del Talento Humano del PDRH.
4. El SVDA, es implementado en la población administrativa, de manera paulatina en procesos piloto y de aplicación, en los estratos y niveles que componen la Estructura Ocupacional vigente.
5. El Área Formación y Actualización del Talento Humano del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en concordancia con las disposiciones institucionales determina la segmentación de la población que paulatinamente y por períodos laborales se incorpora en el SVDA.
6. El Procedimiento de Valoración del Desempeño Administrativo elaborado, aprobado y comunicado, permanecerá en la página web del PDRH: <http://www.rekursoshumanos.una.ac.cr> para consulta de los usuarios, cuando así lo requieran.
7. En el punto número cinco del Procedimiento de Valoración del Desempeño Administrativo denominado “Autoridades y Responsabilidades”, queda claramente especificado: cada responsable del proceso y el tipo de responsabilidad que asume dentro del Ciclo de Valoración del Desempeño Administrativo.

8. La atención de los resultados SVDA se realiza en dos vías a saber:
  - a. Para los funcionarios cuyas competencias valoradas sean identificadas en su conjunto como “Fortalezas”.
  - b. Para los funcionarios que posean una o más competencias valoradas con requerimientos de “Mejora”.
9. Los funcionarios administrativos que han participado en el Ciclo SVDA, recibirán la “atención de los resultados de su desempeño ya sea por la vía de: Áreas de Fortaleza o por la de Áreas de Mejora”, acorde con lo dispuesto en el “Procedimiento para el Desarrollo y Actualización del Talento Humano”.
10. Los funcionarios administrativos que no hayan participado en el Ciclo SVDA, debido a la programación de implementación paulatina del mismo, podrán ser incorporados en los Planes de capacitación, formación y desarrollo, acorde con la priorización establecida por el AFATH en materia de desarrollo<sup>1</sup>. (RDAC- 1. Atención de prioridades “Reglas del proceso Desarrollo y Actualización de Competencias”).
11. Cada funcionario valorado, recibirá una devolución de resultados de tipo cualitativa en términos de sus Áreas de Fortaleza o Áreas de Mejora.
12. La Jefatura Inmediata del funcionario valorado y/o la Dirección de Unidad Ejecutora, según sea el caso, recibirá un “Informe General de Resultados del SVDA”, de tipo cualitativa en términos de las Áreas de Fortaleza o Áreas de Mejora del/los funcionario/s a su cargo que participaron del Ciclo de Desempeño del período.
13. El AFATH no tramitará solicitudes de información respecto a los parámetros de calificación, resultados por actor de la valoración ni resultados finales de tipo cualitativo por funcionario valorado para: funcionarios, jefaturas inmediatas, Unidades Ejecutoras, Autoridades Universitarias o cualquier otra instancia interna o externa a la Institución, en consideración al enfoque constructivista que lleva el SVDA y con el fin de mantener la confidencialidad en el proceso.
14. El uso de la información generada de la aplicación SVDA, será restringido y confidencial a lo interno del Programa Desarrollo de Recursos Humanos: Su uso es exclusivo para fines de desarrollo.

---

1. Resultados de Valoración del Desempeño, Plan de mejoramiento institucional, Estudios de análisis organizacional debidamente aprobado por las autoridades respectivas, Áreas de desarrollo definidas por el AFATH, Definición de brechas producto de procesos concursales debidamente comunicados, entre otros

15. Los resultados de desempeño obtenidos por un funcionario administrativo en un período determinado, pueden ser variables en nuevos períodos de aplicación, por lo tanto los resultados SVDA, no encasillan al funcionario en ninguna de las dos vías a saber: “Áreas de Fortaleza, ni Áreas de Mejora”; pero sí le permiten ser atendido paulatinamente en sus necesidades según sea el caso.
16. Los resultados generados por SVDA se utilizarán prioritariamente en la formación integral de los funcionarios, para uso del AFATH en los planes de desarrollo, acorde con la priorización y el presupuesto destinado para atender estas necesidades.