

**ANEXO No.2**

**Reglas de Proceso**

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

Identificador	Regla	Concepto	Criterio de aplicación
<b>RHV-001</b>	Participación en Valoración del Desempeño para funcionarios administrativos de primer ingreso UNA.	Tiempo mínimo de permanencia continua en el cargo de los funcionarios administrativos de primer ingreso, en todos los niveles de los estratos: Operativo, Técnico y Profesional y Dirección, para ser incluidos en el proceso de Valoración del Desempeño.	Un año de labor continua en la Institución, del cual mínimo 6 meses deben ser en el mismo cargo, contados a partir de la fecha de nombramiento, al momento de conformar la malla de valoración.
<b>RHV-002</b>	Participación en Valoración del Desempeño para funcionarios administrativos con nombramiento continuo UNA.	Tiempo mínimo de permanencia continua en el cargo de los funcionarios administrativos, en todos los niveles de los estratos: Operativo, Técnico y Profesional y Dirección, posterior a movimientos de personal: traslados, sustituciones, ascensos, otros, para ser incluidos en el proceso de Valoración del Desempeño.	Seis meses continuos en el cargo a partir de la fecha del último movimiento de personal, al momento de conformar la malla de valoración.

Identificador	Regla	Concepto	Criterio de aplicación
<b>RHV-003</b>	Participación en la Valoración del Desempeño Administrativo del funcionario valorado y/o la jefatura ausentes por: incapacidad, licencias y vacaciones, en plazos menores a un mes hábil.	Situación de ausencia, de funcionarios administrativos que han cumplido con el tiempo mínimo de permanencia continua en el cargo para participar en el proceso de Valoración del Desempeño, pero se encuentran ausentes por motivos justificados, según IV Convención Colectiva.	Se asigna un estado de "pendiente" y se reprograma la valoración en un plazo de 30 días hábiles, a partir de la primera convocatoria.
<b>RHV-004</b>	Participación en la Valoración del Desempeño Administrativo del funcionario valorado y/o la jefatura ausentes por: permisos, licencias e incapacidades, en plazos mayores a un mes hábil.	Situación de ausencia, de funcionarios administrativos que han cumplido con el tiempo mínimo de permanencia continua en el cargo para participar en el proceso de Valoración del Desempeño, pero se encuentran ausentes por motivos justificados, según IV Convención Colectiva.	Se incorpora en la lista de funcionarios a participar en la ejecución del Ciclo de Valoración del Desempeño Administrativo para el siguiente periodo.
<b>RHV-005</b>	Ciclo de Valoración del Desempeño Administrativo.	Frecuencia de aplicación de la Valoración del Desempeño por funcionario.	Valoración bi-anual por funcionario administrativo. <b>(Léase correctamente bienal)</b>
<b>RHV-006</b>	Incumplimiento de los actores de la malla de valoración previamente autorizada en la Unidad Ejecutora.	Situación de incumplimiento en el llenado de los instrumentos de desempeño por parte de los funcionarios asignados en la Malla de Valoración autorizada en la Unidad Ejecutora.	Se ejecuta el cálculo de resultados siempre que como mínimo se cuente con el llenado completo del "Instrumento de Autovaloración" y se excluyen los actores que incumplieron con la malla, documentando y comunicando el incumplimiento ante la Dirección de la Unidad Ejecutora según corresponda.

Identificador	Regla	Concepto	Criterio de aplicación
<b>RHV-007</b>	Asignación del peso por instrumento de desempeño	La asignación del peso del instrumento se establece distribuyendo el 100% entre la totalidad de actores que se definan en la Valoración del Desempeño, donde cada actor representa un instrumento de desempeño.	Cada instrumento de desempeño accionado por un actor de la valoración (funcionario, jefe, par/, compañero, usuario interno/compañero), tiene un peso del 25% para completar un total del 100% . Sin embargo, cuando no se logra asignar la totalidad de los 4 actores de la valoración para un funcionario, se debe distribuir el peso total del 100% entre la totalidad de actores. Ejemplo: Si hay 4 actores "360 grados" = 25% cada instrumento. Si hay 3 actores"270 grados"= 33,33% cada instrumento. Si hay 2 actores "180 grados"= 50% cada instrumento. Si hay 1 actor "90 grados"= 100%.
<b>RHV-008</b>	Construcción de Mallas de Valoración por Unidad Ejecutora.	Las relaciones entre los participantes de la malla de valoración, se construyen únicamente por cada Unidad Ejecutora.	<p>a. La conformación de mallas de valoración se realiza únicamente entre el personal administrativo de la Unidad Ejecutora participante en el proceso y aquellos funcionarios académicos que cumplan una labor de tipo administrativa avalada por Consejo Universitario.</p> <p>b. No se debe repetir la misma agrupación de funcionarios en la "Malla de Valoración" por períodos consecutivos, excepto que la estructura de la Unidad Ejecutora sea tan pequeña que no permita realizar nuevas agrupaciones.</p>

Identificador	Regla	Concepto	Criterio de aplicación
RHV-009	Asignación de instrumentos por actor de la valoración del desempeño	Se asigna el instrumento de desempeño a cada uno de los actores que participen en la "Malla de Valoración", de acuerdo con la Estructura Ocupacional de la Unidad Ejecutora.	<p>a. La malla de valoración debe estar constituida como mínimo por: un primer actor, el funcionario valorado y un segundo actor, la jefatura inmediata.</p> <p>b. El instrumento de un tercer actor se entrega al "par" que tenga la misma clave de cargo del evaluado y se haya relacionado laboralmente y en forma periódica con éste"; caso contrario se asigna a un "compañero" que haya mantenido relación laboral periódica con el evaluado, indistintamente del cargo que ocupa.</p> <p>c. El instrumento de un cuarto actor, se entrega al "usuario interno" que recibió una realimentación laboral periódica con el evaluado, caso contrario, se asigna a un "compañero" que haya mantenido relación laboral periódica con el evaluado y que difiera del asignado en el "punto a" de esta regla.</p> <p>d. En los casos en que el funcionario valorado ocupa el cargo de Dirección o jefatura, le puede corresponder ser valorado por sus compañeros-subalternos.</p>

Identificador	Regla	Concepto	Criterio de aplicación
<b>RHV-010</b>	Agrupamiento por rangos de los resultados de Valoración del Desempeño	Los resultados de valoración del desempeño se agrupan según rangos de calificación pre-establecidos en el PDRH, para la generación de informes y la atención en dos vías: Áreas de Fortaleza y/o Áreas de Mejora, según corresponda.	Rango de calificación, entre 90 y 100, inclusive, denota "Fortalezas" en los comportamientos valorados. Rango de calificación de 89 o menores, denota "Áreas de Mejora", en los comportamientos valorados.
<b>RHV-011</b>	Devolución de los resultados de la Valoración del Desempeño.	La devolución de resultados de Valoración del Desempeño para: el funcionario, la jefatura inmediata ó la Dirección de la Unidad Ejecutora, se realiza exclusivamente en términos cualitativos.	En los informes de resultados de desempeño se detallan únicamente las "Áreas de Fortaleza o las Áreas de Mejora" detectadas en el/los funcionario/s valorado/s; no se incluyen calificaciones numéricas.