

**Universidad de Costa Rica
Oficina de Recursos Humanos
Área de Desarrollo Humano
Unidad de Gestión del Desempeño**

**Informe para Gobierno Abierto:
Proceso de Gestión del Desempeño al personal
administrativo de la Institución**

Mayo, 2020

I. Presentación

La información que se presenta a continuación corresponde a los resultados de evaluación del personal administrativo en la Institución del periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2019.

El proceso se efectuó durante el primer trimestre del presente año, utilizando una nueva metodología de aplicación que implica la evaluación por factores de desempeño para la totalidad del personal administrativo y una evaluación por metas del puesto de trabajo y factores de desempeño para las jefaturas administrativas.

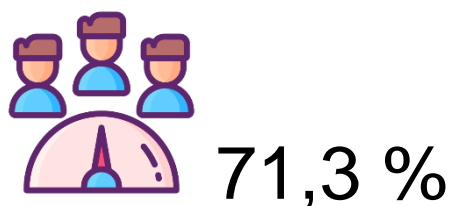
No obstante, algunas dependencias continuaron su proceso evaluativo (por múltiples motivos) durante el mes de abril, razón por la cual los datos que se presentan se encuentran actualizados al 30 de abril del año en curso.

Dicho enfoque metodológico fue aprobado por la Rectoría con la Resolución R-184-2019.

II. Datos generales de los resultados de evaluación a nivel institucional

A continuación, se muestra la cobertura del proceso evaluativo realizado en la Institución para el personal administrativo. El alcance y resultados del mismo evidencian un hito histórico debido a que se logra la evaluación de casi 3000 mil personas funcionarias.

Figura N°1: porcentaje de cobertura del proceso a nivel institucional

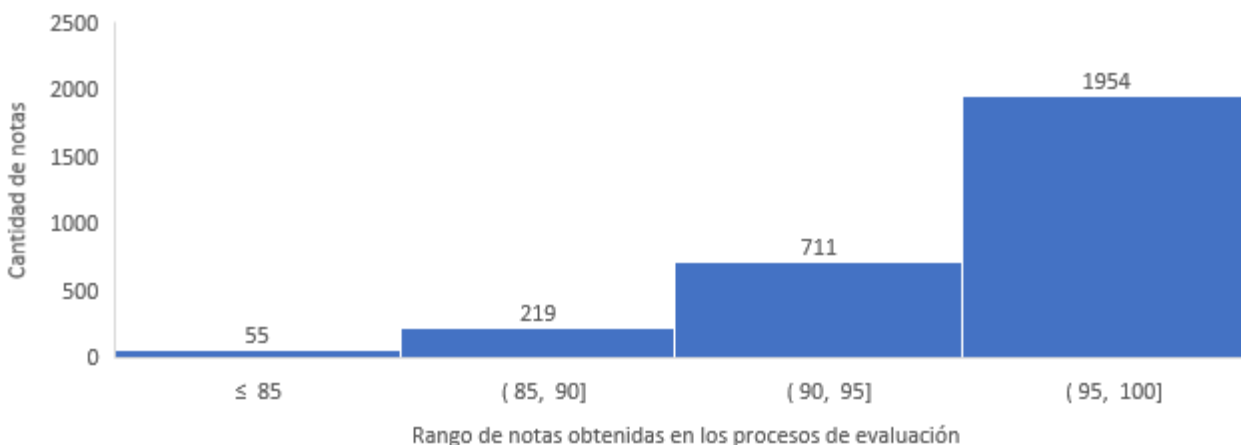


4138 funcionarios administrativos en la UCR

2949 funcionarios administrativos evaluados

A continuación, se muestra la tendencia de notas obtenidas por el personal administrativo a nivel general:

Histograma N°1: Distribución de notas finales obtenidas en los procesos de evaluación del Desempeño realizados en el periodo de enero a abril 2020.



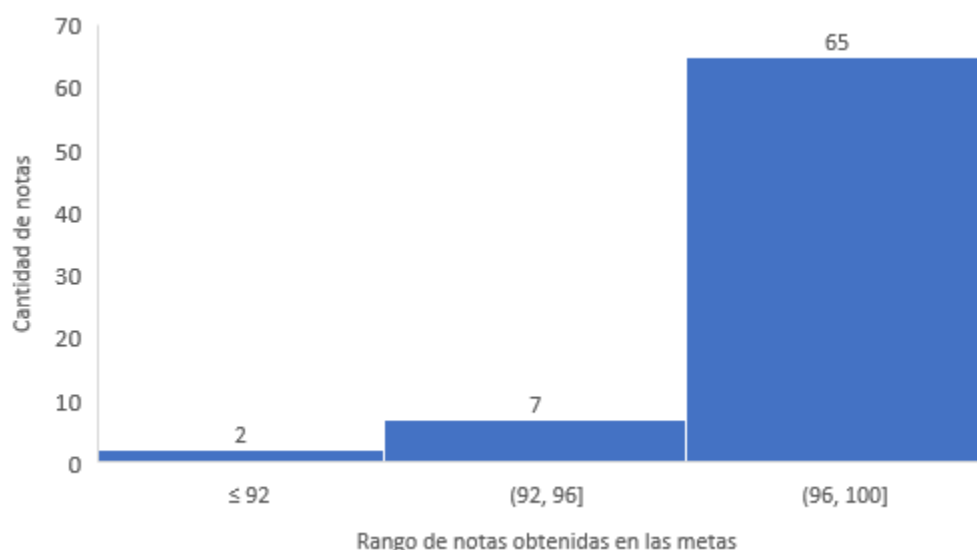
Fuente: elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, abril 2020.

En este histograma se observa que la mayor cantidad de notas se acumula a la derecha, principalmente en el rango de notas de 95 a 100. La distribución de notas muestra que conforme se tengan notas menores al promedio la frecuencia de las notas comienza a disminuir (**nota final obtenida promedio= 96,3**). Por lo tanto, se observa que en la primera evaluación del personal administrativo de forma masiva en la Institución existió una tendencia hacia las calificaciones sobresalientes a nivel general.

Por otra parte, cabe señalar que debido a que a las jefaturas administrativas se les asigna metas relacionadas con la naturaleza de su puesto y los principales productos o servicios que brindan, a estos puestos se les evaluó tanto por estas metas como por factores de desempeño.

El siguiente gráfico muestra a nivel general las notas que se obtuvieron por el rubro de metas para estas jefaturas.

Histograma N°2: Distribución de notas obtenidas en la sección de las metas de los procesos de evaluación del Desempeño realizados en el periodo de enero a abril 2020 (74 procesos registran metas).

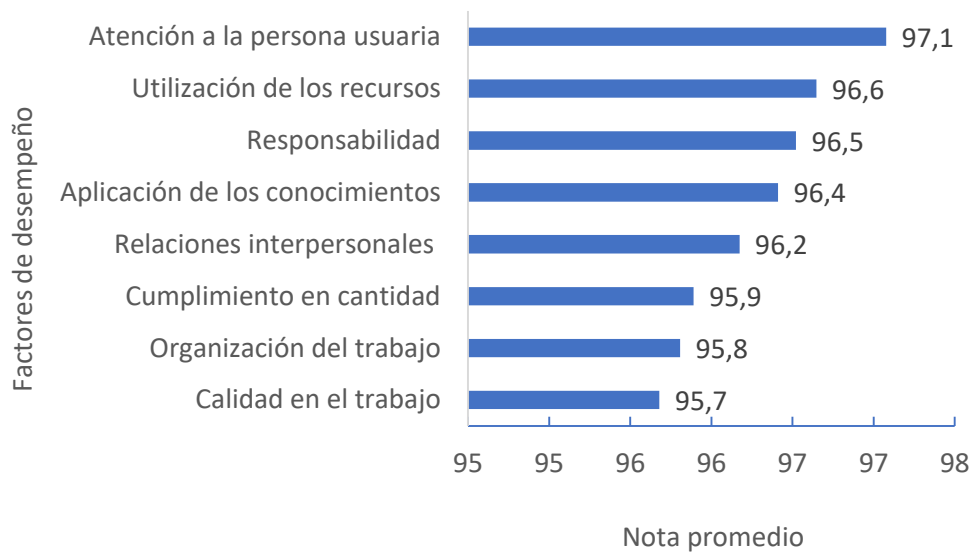


Fuente: elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, abril 2020.

En el histograma anterior se observa que la mayor cantidad de notas se acumula a la derecha, principalmente en el rango de notas de 96 a 100. La distribución de notas muestra que conforme se tengan notas menores al promedio la frecuencia de las notas comienza a disminuir (**nota final obtenida promedio= 98,7**). Lo anterior, evidencia la tendencia que se dio a nivel institucional en relación con el proceso evaluativo y las calificaciones obtenidas que se orientan hacia niveles satisfactorios.

Por otra parte, es importante analizar la tendencia de las calificaciones que a nivel general se obtuvieron por cada uno de los factores de desempeño. El siguiente gráfico demuestra la tendencia por factor.

Gráfico N°1: Nota promedio obtenida en cada factor de desempeño laboral evaluados.



Fuente: elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, abril 2020.

Se observa en el gráfico anterior que el factor “Calidad en el trabajo” presenta la nota promedio más baja, con una diferencia de 1,14 en promedio con el factor “Atención a la persona usuaria” que corresponde a la nota promedio más alta. Sin embargo, todos los factores tienen una nota promedio superior a 95 lo cual es considerado un nivel sobresaliente.

Lo indicado, corresponde con la tendencia general de las calificaciones obtenidas por el personal administrativo en la Institución.