

**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**

**Agosto, 2022**

## **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 2021.

El proceso se efectuó durante los primeros tres meses del año, utilizando la 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.

Cabe señalar, que la Vicerrectoría de Administración aprobó una prórroga del proceso al 31 de mayo de 2022 mediante la Resolución VRA-4-2022 y que por motivos técnicos en relación con el funcionamiento del Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED) se amplió la aplicación al 07 de junio de 2022 con la Resolución VRA-11-2022.

A solicitud de la instancia que requiere el presente informe, los datos que se presentan se encuentran actualizados al 30 de junio del año en curso.

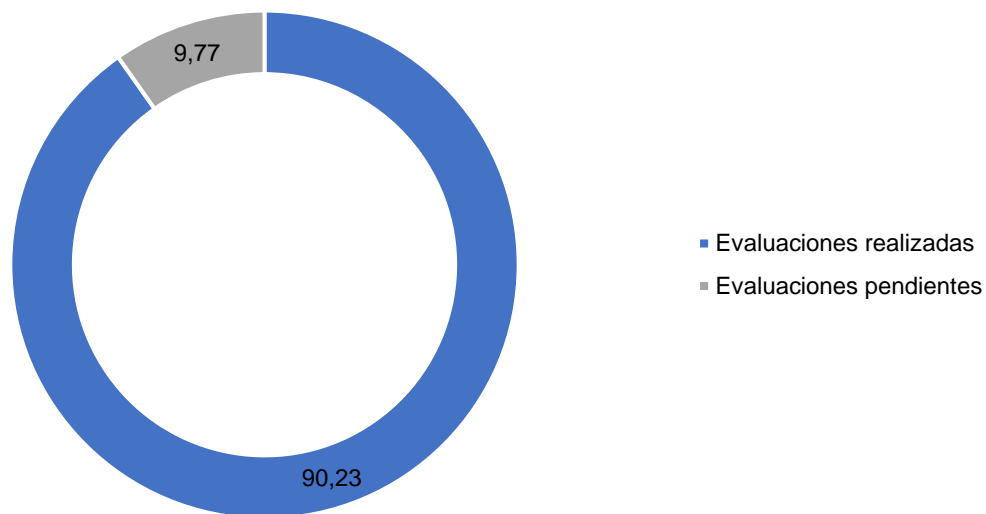
Un factor determinante que tuvo impacto y fue considerado en el proceso evaluativo en este periodo, debido a que implicó la adaptación correspondiente para garantizar la cobertura de éste a nivel institucional, fue el inicio del ciclo lectivo con el retorno de actividades presenciales y las implicaciones correspondientes a nivel organizativo en las unidades académicas y de trabajo.

## **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 de este evidencian el logro de la evaluación de 3638 personas funcionarias.

Es importante señalar, que la cobertura de 90.23% de la población trabajadora administrativa evaluada representa un logro histórico a nivel institucional para este proceso, debido a que el año anterior la cobertura alcanzada fue del 82.5%. Lo anterior, evidencia mayor madurez de la cultura evaluativa universitaria.

### Gráfico N°1. Porcentaje de cobertura institucional del proceso evaluativo administrativo 2021 en la Universidad de Costa Rica

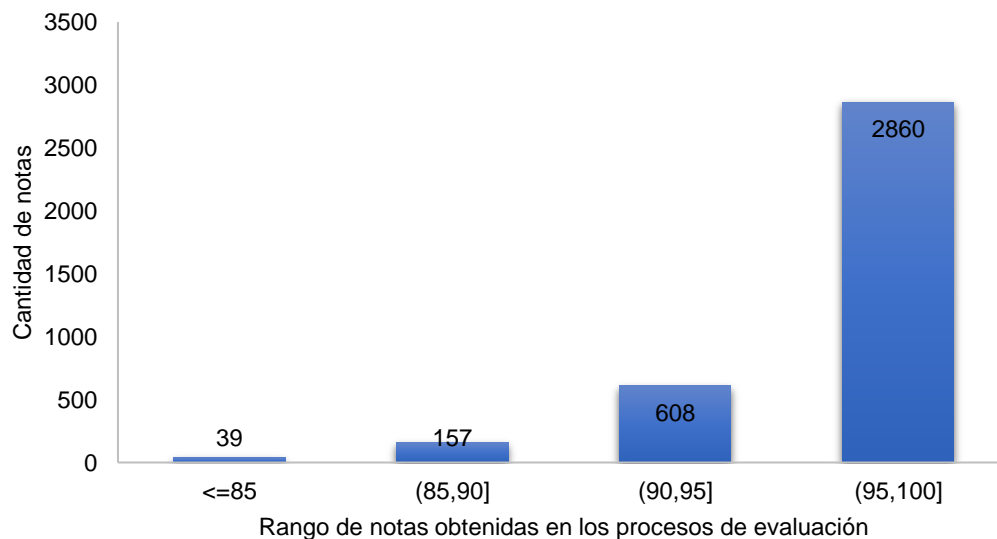


4032 funcionarios administrativos evaluables en la UCR  
3638 funcionarios administrativos evaluados

Fuente: Elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, junio 2022.

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

### Gráfico N°2. Distribución de notas finales obtenidas en los procesos de evaluación del Desempeño del periodo 2021



Fuente: Elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, junio 2022.

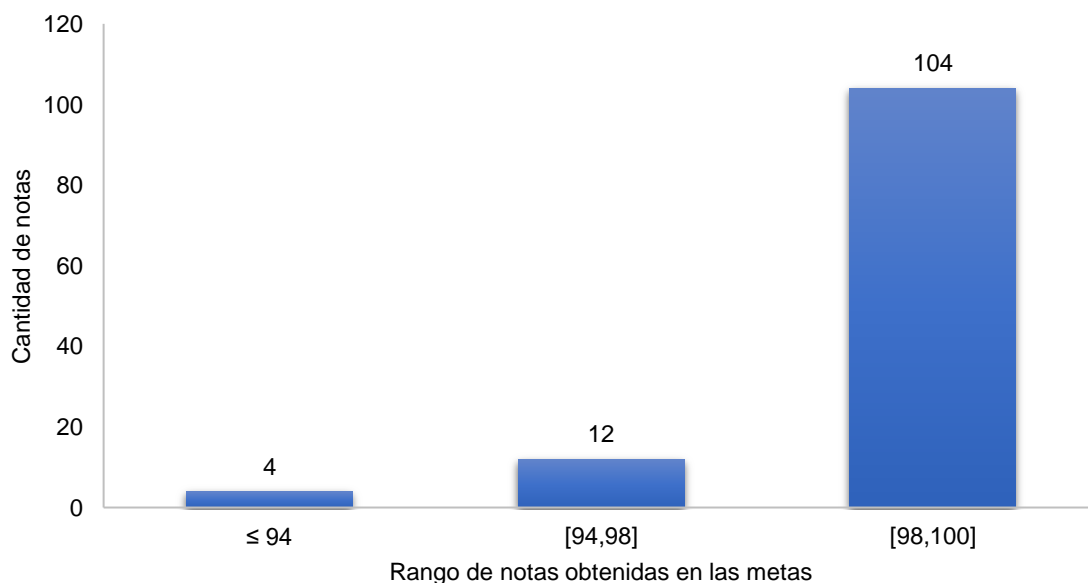
En este histograma se observa que la mayor cantidad de notas se acumula a la derecha, principalmente en el rango de notas de 95 a 100 y de 90 a 95. La distribución de notas muestra que conforme se tengan notas menores al promedio, la frecuencia de las notas comienza a disminuir (**nota final obtenida promedio= 85**). Por lo tanto, se observa que en la evaluación del personal administrativo de forma masiva en la Institución existió una tendencia hacia las calificaciones sobresalientes a nivel general.

No obstante, es importante señalar que en relación con las calificaciones en los rangos menores a 85, se reportan 39 casos en esta categoría.

Por otra parte, se indica 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.

**Gráfico N°3. Distribución de notas obtenidas en la sección de las metas de los procesos de evaluación del Desempeño del periodo 2021 (120 procesos registran metas).**

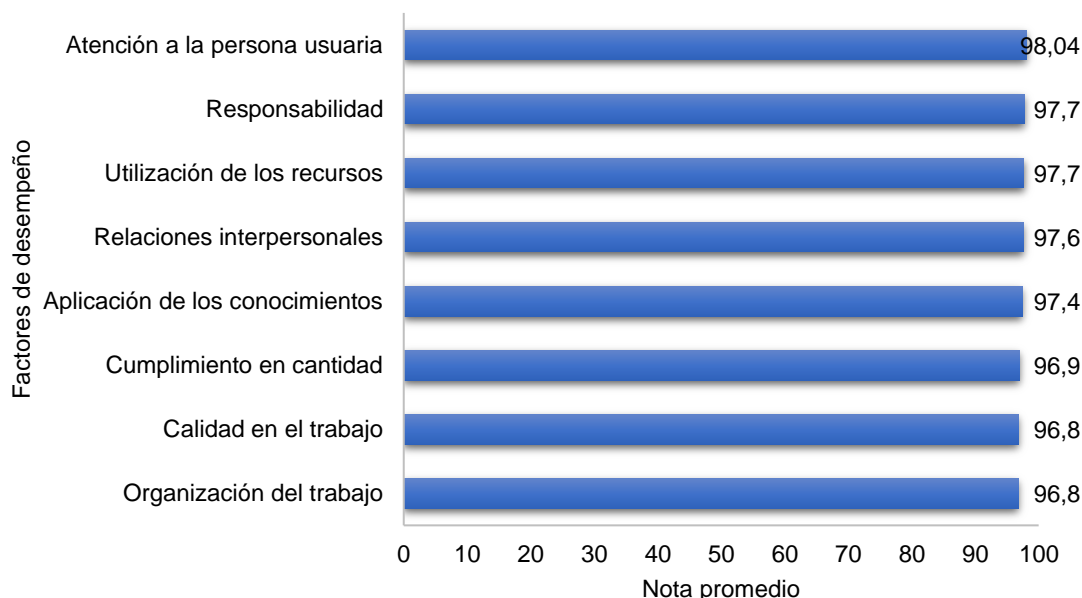


Fuente: Elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, junio 2022.

En el histograma anterior se observa que la mayor cantidad de notas se acumula a la derecha, principalmente en el rango de notas de 98 a 100. La distribución de notas muestra que conforme se tengan notas menores al promedio la frecuencia de la cantidad de notas comienza a disminuir (**nota de metas promedio= 94**). 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, la cual fue muy alta, ya que únicamente hubo 4 jefaturas con notas iguales o inferiores a 94.

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°4. Nota promedio obtenida en cada factor de desempeño laboral evaluado del periodo 2021**



Fuente: Elaborado con datos provenientes de la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, UCR, junio 2022.

Se observa en el gráfico anterior que los factores “Calidad en el trabajo” y “Organización del trabajo” presentan la nota promedio más baja, con una diferencia de 1,6 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 96 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.