

Plan de Aplicación Sistema Gestión de Desempeño Administrativo 2022

Dirección de Gestión de Personal

RESUMEN EJECUTIVO

El siguiente documento presenta el plan de trabajo con las principales actividades que se realizarán para asegurar un correcto desarrollo del Proceso de Desempeño Administrativo 2022. Además, explica las competencias a evaluar y muestra las principales mejoras respecto al proceso anterior.

PLANIFICACIÓN DE PROCESO 2022

Actividad	Descripción	Fechas	Responsable
Calibración plataforma	Carga de información a plataforma de desempeño (Jefaturas nuevas, cambio de unidades, nuevos indicadores técnicos)	jun-22 a jul-22	Unidad de Análisis DGP
Lanzamiento del proceso 2022	Lanzamiento oficial. Realización de actividad mediante zoom invitando a la comunidad universitaria, informando mejoras y planes asociados al proceso 2022.	jul-22	Unidad de Análisis DGP
Habilitación de un nuevo proceso en Plataforma de Gestión de Desempeño	A nivel de sistema, con todos los ajustes realizados en el punto 1 y 2, se habilita un nuevo proceso para comenzar con el registro de compromisos.	jul-22	Unidad de Análisis DGP
Talleres de Evaluación de Desempeño	Durante el periodo de evaluación se realizaran talleres mensuales para apoyar la correcta realización del proceso.	Jul-22 a mar-23	Unidad de Análisis DGP
Etapas 1: Registro de compromisos y establecimiento de KPI	Sesiones iniciales, donde Evaluador sostiene reunión con trabajador para presentar competencias 2022, acuerdan compromisos y registran las competencias técnicas o KPI.	jul-22 a ago-22	Jefatura del evaluado

Plan de Aplicación Sistema Gestión de Desempeño Administrativo 2022

Dirección de Gestión de Personal

RESUMEN EJECUTIVO

Actividad	Descripción	Fechas	Responsable
Etapla 2: Retroalimentación	Sesiones realizadas a mitad del ciclo de desempeño para monitorear el estado de avance de los compromisos adquiridos en la primera etapa del proceso. Además de la aplicación de la primera encuesta de calidad de servicios.	nov-22	Jefatura del evaluado
Etapla 3: Autoevaluación	Autoevaluación del trabajador, en la cual el trabajador evaluado registra su nivel de cumplimiento personal según su propia percepción. Esta etapa es prerrequisito para pasar a la siguiente. Además de la aplicación de la segunda encuesta de calidad de servicios.	feb-23 a mar-23	Trabajador Evaluado
Etapla 4: Evaluación y Diálogo de desempeño	Evaluación final por parte de la jefatura del trabajador evaluado. En esta etapa el evaluador mide las competencias Conductuales y Técnicas del trabajador y mantiene un dialogo de desempeño en el cual le indica como ha sido evaluado y por qué.	feb-23 a mar-23	Jefatura del evaluado
Informe de cierre	Hito de cierre de proceso y levantamiento de informe con resultados para input a proceso de capacitación y compensaciones.	abr-23	Unidad de Análisis DGP
Compensaciones referentes al proceso de desempeño 2022	Aplicación de proceso de compensación en base a resultados 2022.	abr-23	Unidad de Análisis DGP

Plan de Aplicación Sistema Gestión de Desempeño Administrativo 2022

Dirección de Gestión de Personal

RESUMEN EJECUTIVO

COMPETENCIAS A MEDIR EN PROCESO 2021

I. MEJORA CONTINUA Y CALIDAD

Mejora la metodología de trabajo, ideando soluciones nuevas y diferentes antes problemas o situaciones requeridas por el propio cargo, la institución y/o los usuarios, comprobando y controlando constantemente la calidad del trabajo realizado de acuerdo a los estándares de calidad UCSC.

II. TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN EMPÁTICA

Alinea los propios intereses y comportamientos con las necesidades y prioridades de la institución a través del trabajo con otras personas para alcanzar una meta común. Entender y expresar nuestros sentimientos y necesidades en el momento oportuno, así como desarrollar la capacidad de escucha empática a los sentimientos y necesidades de los demás.

III. IDENTIDAD Y COMPROMISO UCSC

Actúa en concordancia con el sello identitario, valores y principios institucionales de la UCSC.

Plan de Aplicación Sistema Gestión de Desempeño Administrativo 2022

Dirección de Gestión de Personal

RESUMEN EJECUTIVO

IV. AUTOCONTROL

Capacidad de gestionar las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se trabaja en condiciones de estrés.

V. ORIENTACIÓN AL LOGRO

Capacidad de encaminar todos los actos a la meta esperada, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para satisfacer las necesidades de la institución.

VI. DISPOSICIÓN AL APRENDIZAJE

Disposición a adquirir nuevos conocimientos técnicos y desarrollar habilidades. Implica la capacidad de incorporar nuevas formas de aprendizaje.

Plan de Aplicación Sistema Gestión de Desempeño Administrativo 2022

Dirección de Gestión de Personal

RESUMEN EJECUTIVO

MEJORAS PARA PROCESO 2021

- Con el propósito de darle mayor objetividad al proceso, el peso relativo de las competencias técnicas y conductuales se ajustó, estableciendo las siguientes ponderaciones:
 - 60% Competencias Técnicas
 - 40% Competencias Conductuales
- La jefatura evaluadora, luego de establecer objetivos y compromisos junto a su evaluado, deberá registrar directamente en la plataforma de evaluación, las competencias técnicas o KPI que se hayan establecido.
- Se implementará un indicador transversal que medirá la evaluación de clientes internos del cargo. Esta medición se realizará mediante una encuesta que será respondida por trabajadores propuestos por el mismo evaluado. Su aplicación será durante las etapas de Retroalimentación y Autoevaluación.
- Se ajustó la cantidad máxima de trabajadores a los cuales se les entregará incentivo. Se estableció que se entregará incentivo al 100% de los trabajadores que logren una evaluación sobresaliente.