

# CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

Oficina de Planificación de la Educación Superior

## ÁREA ADMINISTRATIVA

Departamento de Gestión de Talento Humano

### **Informe resumido sobre la evaluación del desempeño por competencias 2020 del régimen administrativo.**

Elaborado por: Lorena Torres Díaz.  
18 de enero 2021, San José, Costa Rica



TEC



## Informe resumido sobre los resultados de la evaluación del desempeño por competencias del régimen administrativo 2020.

Cuadro 1. Resumen de calificaciones de las competencias evaluadas por estrato ocupacional.

Técnicos asistenciales		Técnicos		Profesionales		Jefaturas		Direcciones	
Adaptabilidad/flexibilidad	91,25	Mejora continua	94,17	Liderazgo	90,00	Credibilidad técnica	95,06	Toma de decisiones	95,82
Productividad	95,00	Respeto	95,27	Comunicación eficaz	93,17	Comunicación eficaz	95,58	Liderazgo ejecutivo	96,48
Respeto	95,27	Conomiento Técnico	96,18	Pensamiento analítico	93,38	Liderazgo	96,81	Perseverancia en la consecución de objetivos	97,47
Conomiento Técnico	96,18	Trabajo en equipo	96,67	Credibilidad técnica	94,68	Capacidad de planificación y organización	98,06	Ética	97,48
Integridad	97,39	Integridad	97,39	Orientación hacia los resultados con calidad	95,09	Ética	99,39	Credibilidad técnica	98,21
Ética	97,50	Ética	97,50	Respeto	95,72				
Colaboración	97,50	Actitud orientada al servicio	97,79	Ética	97,43				
Actitud orientada al servicio	97,79	Logro de objetivos	98,00	Integridad	97,32				
<b>Promedios</b>	<b>95,98</b>	<b>96,62</b>	<b>94,60</b>	<b>96,98</b>	<b>97,09</b>				

Competencia con menor puntaje que el promedio

Rangos de Calificación: Descripción del valor y la calificación
De 0 a 69: Insuficiente. Desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
De 70 a 79: Bueno. Su desempeño apenas satisface los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
De 80 a 89: Muy bueno. Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
De 90 a 100: Excelente. Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.

Fuente: Elaborado por DGTH, 2019.

Según el cuadro anterior, a nivel general las calificaciones obtenidas en todos los estratos ocupacionales se ubican en el rango de: excelente. El promedio de las competencias evaluadas del estrato ocupacional de técnicos asistenciales es 95,98 y las competencias menores a este promedio son: adaptabilidad / flexibilidad 91,25, productividad 95 y respeto 95,27. En la familia de los técnicos; el promedio es de 96,62 y las competencias con calificaciones menores a este son: mejora continua con 94,17, respeto con 95,24 y conocimiento técnico con 96,18. En la familia de los profesionales; el promedio es de 94,60 y las competencias con calificaciones menores a este son: liderazgo con 90, comunicación eficaz con 93,17 y pensamiento analítico con 93,38. En el estrato ocupacional de Jefaturas el promedio de las calificaciones es 96,98 y las competencias menores a este son: credibilidad técnica con 95,06, comunicación eficaz con 95,58 y liderazgo con 96,81. En el estrato ocupacional de Direcciones el promedio es de 97,09 y las competencias menores a este son: toma de decisiones 95,82 y liderazgo ejecutivo con 96,48.

### Recomendaciones para atender los resultados anteriores:

1. Desarrollar un programa interno de Mentoría cuyo eje sean las competencias con menor puntaje al promedio.
  - a. Sensibilizar y desarrollar las habilidades de mentoría en las Jefaturas y Direcciones de manera que se conviertan en Líderes-Mentores ejemplo para sus equipos de trabajo.
  - b. Identificar mentores en todos los estratos ocupacionales que puedan servir de ejemplo en las competencias a atender.
  - c. Reuniones cortas de mentoría entre aquellos funcionarios que así lo soliciten o bien para aquellos que por recomendación del DGTH o de la Jefatura/Dirección así requieran.
  
2. Diseñar una estrategia participativa de difusión de herramientas y técnicas desde el DGTH hacia toda la institución que incluya durante todo el año recomendaciones de; películas, lecturas o libros, “blocks”, “post”, videos, infografías, enlaces a páginas web y otros, atinentes a las competencias con menor puntaje primordialmente.
  - a. Desarrollar un sitio o repositorio en la intranet en el que se pueda colgar todas las recomendaciones que se van dando mes a mes y que las personas funcionarias tengan la posibilidad de ver cuando les sea posible.
  - b. Incentivar la creación de contenido por parte de las personas funcionarias sobre temas atinentes a las competencias con menor puntaje y en general a las competencias institucionales y postear los artículos en la intranet.
  - c. Realizar foros virtuales de discusión alrededor de una competencia específica e invitar panelistas especialistas externos que hablen del tema de manera ad honorem.
  
3. Coaching: para las personas funcionarias que obtengan notas menores a 85 en su evaluación del desempeño por competencias que tengan un proceso de Coaching de al menos 8 sesiones y que el DGTH determine si contrata Coach externos para que acompañen a estos funcionarios o si lo hace por medio del recurso interno especializado en Coaching. El proceso debe tener como principio básico la claridad en el establecimiento del objetivo, que sea atinente a mejorar competencias en su desempeño

laboral, debe establecerse entre la Jefatura/Dirección y la persona funcionaria, acompañados del Coach.

4. Usar este informe como insumo para diseñar el plan de desarrollo institucional junto con los resultados de clima laboral y los planes de capacitación de cada dependencia de manera que, se comparen las brechas y se detecten las necesidades de desarrollo, así como las fortalezas y oportunidades de mejora.

Realizado por:

Lorena Torres Díaz

Profesional, Gestión del Talento Humano