
Política: Evaluación Integral del Rendimiento de Jefaturas y Direcciones

Objetivo:

Evaluar el rendimiento de las Jefaturas y Direcciones para promover la planificación estratégica, la transparencia, la rendición de cuentas, la calidad de la dependencia y la mejora institucional.

Alcance:

La evaluación del rendimiento se aplicará a todas las personas nombradas en puestos de direcciones y jefaturas de la UNED, por tiempo definido o en propiedad.

Principios:

- a. **Participativo:** debe involucrar en forma proporcional y equilibrada a todas las partes interesadas.
- b. **Transparente:** La información que orienta la ejecución del modelo y la que deriva de su aplicación, debe estar disponible, lo que permitirá que las personas oferentes, conozcan, desde la etapa de reclutamiento, los procedimientos, instrumentos, la periodicidad y los criterios sobre los cuales se les evaluará durante su gestión. Asimismo, las personas evaluadas deben recibir los resultados de su valoración, una vez esta sea realizada.
- c. **Medible:** debe incorporar criterios confiables, medibles y objetivos, utilizando (siempre que sea posible) métricas cuantificables, y otras fuentes de información, a fin de lograr su eficiencia y eficacia.

-
- d. **Consistente:** la evaluación del rendimiento debe realizarse de manera regular y consistente a lo largo del tiempo. Esto permite identificar riesgos, áreas de mejora y reconocer logros de manera oportuna.

 - e. **Orientador:** Proporciona información fundamentada y constructiva entre las partes interesadas, para la ejecución exitosa del modelo

Componentes:

La medición del rendimiento aborda dos componentes:

- a. **Gestión:** es la medición de los resultados que ha obtenido la jefatura o dirección, de acuerdo con el compromiso adquirido por la persona en el proyecto de desarrollo y en el plan de trabajo.

- b. **Desempeño:** mide la contribución de la persona en el puesto, desde el nivel de las competencias establecidas en el respectivo perfil.

Etapas de la implementación:

Se identifican tres etapas para la implementación de la evaluación del rendimiento de Jefaturas y Direcciones:

- a. **Primera etapa: Reclutamiento.** Durante esta etapa debe brindarse información y asesoría a la persona candidata con el fin de que el proyecto de desarrollo y el plan de trabajo sea acorde con el marco estratégico institucional, planes de desarrollo (institucional y/o sectoriales), asignaciones presupuestarias, entre otros.

- b. **Segunda etapa: Selección.** Una vez que el Consejo Universitario selecciona a la persona, se le debe brindar asesoría y seguimiento por parte de las áreas técnicas correspondientes, con el fin de realizar las mejoras necesarias en el

plan de trabajo a la realidad de la dependencia que liderará, al marco estratégico institucional y las necesidades de la institución.

- c. **Tercera etapa: Evaluación.** En esta etapa se procede a las evaluaciones de gestión y desempeño, durante los plazos establecidos.

Actividades y responsables

La implementación del modelo evaluativo de las jefaturas y direcciones es responsabilidad de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Es obligación de las personas nombradas en puestos de jefatura o dirección, así como de sus superiores inmediatos, participar activamente en los procesos de evaluación que realice la Dirección de Gestión del Talento Humano. Asimismo, deberá promover e incentivar la participación del personal de la dependencia y de las personas usuarias, con el fin de que se logre el éxito en este proceso.

Etapa reclutamiento:

La Dirección de Gestión del Talento Humano deberá coordinar la generación de un curso de autocapacitación, orientado a que las personas que deseen participar en procesos de reclutamiento o concurso para puestos de jefaturas y/o dirección, conozcan la metodología para elaborar un plan de trabajo y el establecimiento de indicadores, para tal efecto, deberá coordinar con las dependencias involucradas.

El Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) y el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) deberán proponer los documentos que servirán como base para que las personas oferentes formulen su proyecto de desarrollo y su plan de trabajo. Como parte de los contenidos del curso de autocapacitación, generado por la Dirección de Gestión del Talento Humano, se

incluirá la explicación del uso de dichos documentos para la formulación del proyecto de desarrollo y plan de trabajo.

Etapa de Selección:

Una vez que el Consejo Universitario ha realizado la selección de la persona en el puesto de jefatura o dirección, el CPPI deberá coordinar con la persona elegida, el ajuste al plan de trabajo. Asimismo, el Centro de Investigación y Evaluación Institucional deberá asesorar el ajuste en los indicadores del plan de trabajo, de manera que faciliten la medición de los objetivos y metas del plan.

La Dirección de Gestión del Talento Humano será la encargada de comunicar el plan ajustado al Consejo Universitario, con el fin de proceder a su aprobación final.

Etapa de evaluación:

La Dirección de Gestión del Talento Humano será la responsable de elaborar los instrumentos para la evaluación de las personas nombradas en puestos de jefatura y dirección, en sus dos componentes, gestión y desempeño; asimismo, deberá comunicar al Consejo Universitario, de manera oportuna, los resultados de cada evaluación.

La evaluación participativa, deberá ponderarse de la siguiente manera:

Valoración	Ponderación	Ámbito de evaluación
Jefatura inmediata	40%	Realiza la supervisión del desempeño y conoce sobre el cumplimiento de los objetivos y metas de la persona funcionaria, siendo responsable de monitorear su cumplimiento.
Equipo de trabajo	25%	Trabaja diariamente con la jefatura o dirección y posee un criterio válido para sus resultados.
Persona Evaluada Autoevaluación	25%	Conoce con detalle el cumplimiento de los objetivos y metas que se han definido para el proceso de trabajo y es responsable de evidenciar su cumplimiento. Mayor peso en la evaluación, podría sesgar el proceso evaluativo.

Valoración	Ponderación	Ámbito de evaluación
Usuarios del servicio	10%	Conoce la visión en relación con los servicios que brinda la dependencia y puede emitir un criterio al respecto. Asignarle un peso mayor puede afectar el proceso evaluativo porque no necesariamente un mal servicio de la dependencia puede ser causado por la gestión de la jefatura o dirección evaluada.

Plazos de evaluación

a. Jefaturas y direcciones nombradas por plazo definido:

Se realizará, tanto en su componente de gestión como de desempeño, al final del primer año, al transcurrir la mitad del período de nombramiento y seis meses antes de que concluya el respectivo nombramiento.

b. Jefaturas y direcciones nombradas en propiedad:

Se realizará en el mes de febrero de cada año, iniciando al año siguiente de la evaluación del período de prueba e incluye tanto la evaluación de la gestión como del desempeño.

Disposición final:

Para la implementación de la presente política se establecerá un procedimiento que detalle las etapas de la evaluación de jefaturas y direcciones por parte de la Administración.

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3056-2025, Art. V, inciso 1-b), celebrada el 23 de enero del 2025.