

## Política institucional la ejecución del Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de jefes y directores(as)

- 1) Establecer como política institucional la ejecución del Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de jefes y directores(as), que se concibe como una medición que aborda dos componentes que integran el Rendimiento: (a) el Desempeño y (b) la Gestión; los cuales son claves para permitir la eficacia y la calidad en la labor de una jefatura o dirección. Esta evaluación integral se compone de tres etapas: al final del primer año de gestión, al transcurrir la mitad del período del nombramiento y seis meses antes de que concluya el respectivo nombramiento.
- 2) Establecer que, en la ejecución del Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y directores, por parte de la Administración, se deben considerar los siguientes aspectos:
  - a) Debe ser participativo, de manera que involucre en forma proporcional y equilibrada, además de la jefatura o dirección, al superior jerárquico, al personal de la dependencia a su cargo y a los usuarios del servicio de la dependencia.
  - b) Informar, por parte de la Oficina de Recursos Humanos a las personas nombradas en puestos de jefaturas de oficina y direcciones, al inicio de su gestión, los criterios con los cuales serán evaluados, así como los formularios de evaluación que se utilizarán. También le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos informar por escrito a los jefes y directores, los resultados de su valoración, así como los procedimientos subsiguientes al proceso de evaluación.
  - c) En el proceso de evaluación del rendimiento de las jefaturas y direcciones, la medición del componente de desempeño, será realizado anualmente por la Oficina de Recursos Humanos. En cuanto a la evaluación del componente de gestión, la medición de logros de objetivos y metas de la jefatura o dirección evaluada, la realizará la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), y el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) de la Vicerrectoría de Planificación. El informe final será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos.
  - d) Brindar a los jefes y directores, por parte del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), y el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) de la Vicerrectoría de Planificación, la

---

asesoría y el acompañamiento respectivo, de acuerdo con el marco estratégico institucional y las políticas institucionales vigentes, para la definición de un plan de mejoramiento derivado de los resultados de la valoración.

- 3) Establecer las siguientes disposiciones en cuanto a los planes de trabajo que deben presentar las personas que han sido nombradas por el Consejo Universitario en los puestos de jefaturas o direcciones:
- a) El plan de trabajo presentado en el proceso de selección, una vez nombrada la persona, deberá ajustarse, con la participación del personal de la dependencia, a las políticas institucionales y a los planes operativos anuales.
  - b) Cada plan de trabajo, con los respectivos ajustes cuando procedan, se concebirá como el compromiso institucional que adquiere la persona nombrada y el equipo a su cargo, ante el Consejo Universitario. Para ello, la Oficina de Recursos Humanos en conjunto con el CPPI y el CIEI, definirán una estructura oficial de presentación de estos planes de trabajo, acorde con la presente política.
  - c) Cada plan de trabajo contará con los procesos de seguimiento al concluir el primer año de gestión, a mitad y seis meses antes de concluir el período para el cual se nombró la persona en la respectiva jefatura o dirección.
  - d) La Oficina de Recursos Humanos, en la etapa de reclutamiento y selección de las personas interesadas en postularse para los puestos de jefaturas y direcciones, debe dar a conocer previamente, el formato del plan de trabajo, los lineamientos respectivos dados por el Consejo Universitario, el marco estratégico institucional y las políticas institucionales vigentes.

---

Acuerdo en sesión 2420-2015, Art. I, inciso 1-a) celebrada el 17 de abril del 2015. CU-2015-196