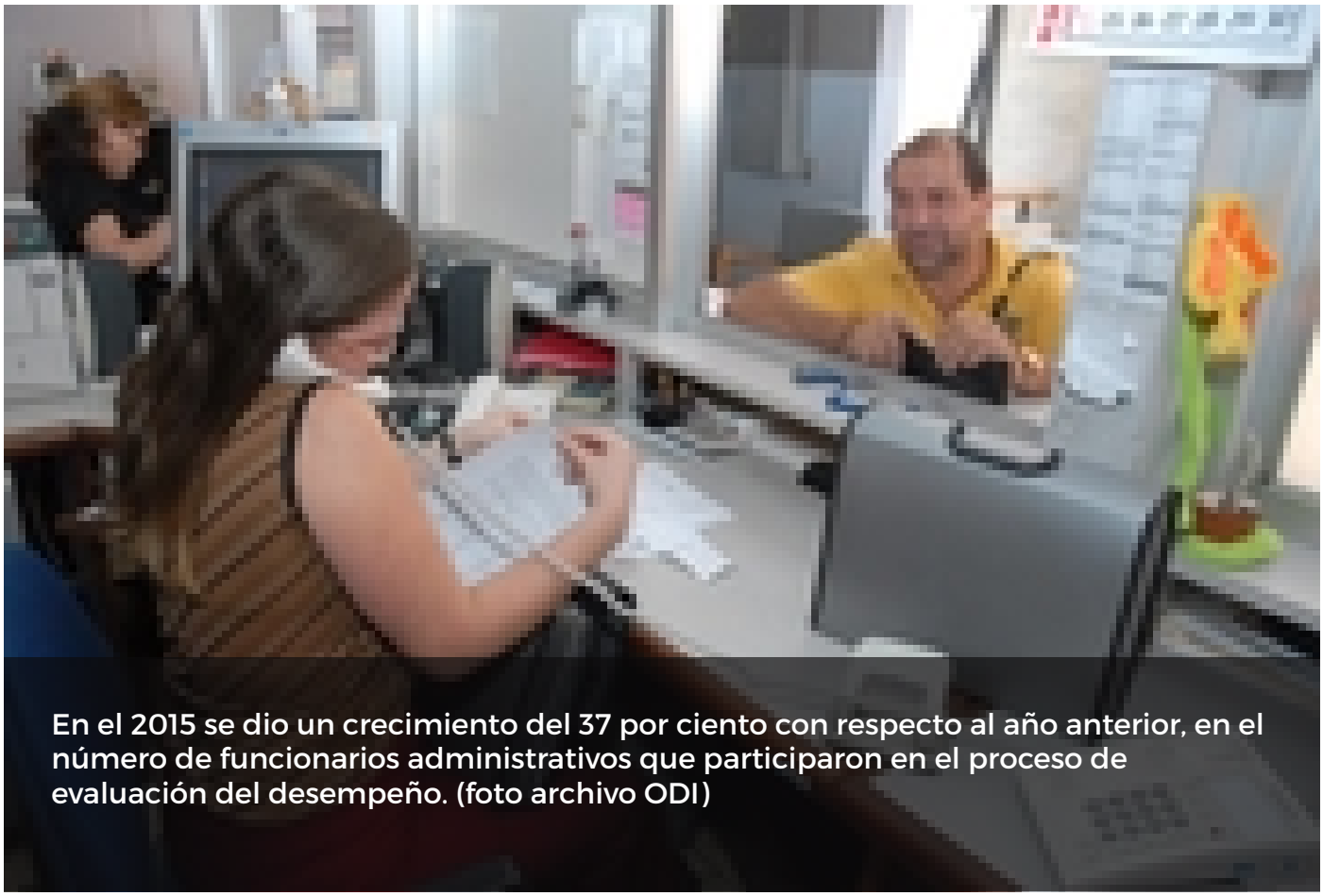
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

UCR evalúa desempeño de su personal administrativo

Meta es que en el 2017 el 100% de administrativos participe en el proceso

31 AGO 2015 Gestión UCR



En el 2015 se dio un crecimiento del 37 por ciento con respecto al año anterior, en el número de funcionarios administrativos que participaron en el proceso de evaluación del desempeño. (foto archivo ODI)

Con miras a integrar la evaluación del desempeño a la cultura laboral institucional, hasta agosto de este año el 54% de los 3 977 funcionarios administrativos ha participado en el proceso que al respecto desarrolla la Unidad de Gestión del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de la Universidad de Costa Rica (UCR).

Según lo informó la coordinadora de esa unidad, Olga Marta Méndez Ulloa, la evaluación en la que han participado 2 158 funcionarios administrativos tiene por finalidad examinar su labor, las herramientas con las que cuentan y el entorno en el que se desenvuelven, con

el fin de mejorar su productividad y de motivarlos a un mejor rendimiento en sus quehaceres.

"Esos números confirman que existe un interés cada vez mayor en las diferentes dependencias que conforman el aparato administrativo de la UCR en evaluar el desempeño de sus funcionarios, algo que ha sido bien aceptado por parte de los propios colaboradores", añadió Méndez.

El sistema propicia que trabajadores y jefaturas se sienten a definir indicadores de calidad y las metas por cumplir, lo que ha dado como resultado una mejora en los procedimientos de trabajo y una motivación del personal administrativo, que con una idea más clara de sus actividades puede visualizar si cuenta o no con las herramientas óptimas para desarrollarlas. Seis meses después de haber definido en conjunto los objetivos de evaluación, ambos realizan un seguimiento para tomar el pulso al avance del proceso. Finalmente, un año después, ambas partes vuelven a encontrarse para determinar de manera conjunta la calificación del funcionario y plantean mecanismos de solución en caso de que algún parámetro haya sido negativo.

Para Méndez, pese a que la evaluación de los colaboradores ha sido mayoritariamente positiva, existen algunos casos donde se ha corroborado que existen condiciones de trabajo que no permiten tener un mejor desempeño laboral.

En los casos analizados hasta ahora, la mejora observada no ha sido solo en el ámbito individual. En ese sentido la MBA. Adriana Aguilar Badilla, profesional en Gestión del Desempeño, señaló que **el trabajo en equipo dentro de las oficinas administrativas también se ha visto favorecido con la mejora y fortalecimiento de las metas establecidas en conjunto y se ha generado un mayor involucramiento por parte de las jefaturas.**

Por su parte, el jefe del Área de Desarrollo Humano, Carlos Manuel Castro Solano, dijo que otro dato positivo es que existe interés manifiesto por parte de las unidades de participar en el Sistema de Gestión del Desempeño, **por lo que se espera que para el 2017 la evaluación se aplique a toda la población administrativa, en cada sede y recinto universitario.**

Entretanto, para el 2016, uno de los objetivos fundamentales será incorporar nuevos actores al proceso de evaluación, como compañeros, usuarios internos y otras jefaturas que tengan algún tipo de relación con el puesto del funcionario. Asimismo, el año próximo se implementará un sistema informático institucional que permitirá registrar las metas acordadas y los seguimientos de las evaluaciones de los funcionarios administrativos, finalizó Castro.

Pablo Mora Vargas
Periodista de Rectoría
pmora@rectoria.ucr.ac.cr

Rocío Marín González
Periodista Oficina de Divulgación e Información
rocio.marin@ucr.ac.cr

Etiquetas: oficina de recursos humanos, unidad de gestion del desempeno, evaluacion del desempeno funcionarios administrativos.