



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
UNAN-Managua

FICHA DE PROCESO		Clasificación del proceso: Proceso Estratégico		
Nombre del Proceso: Evaluación al desempeño en competencias del puesto laboral		Responsable: Vicerrectorado Administrativo y de Gestión / División de Recursos Humanos		
Misión: Fortalecer una cultura de evaluación del desempeño de competencias del puesto laboral entre los miembros de la comunidad universitaria para asegurar un desempeño eficiente y eficaz del personal e institucional		Código: PE-U-02-02		
ALCANCE	Inicia con la implementación de la Normativa de evaluación del desempeño y termina con la obtención de resultados del personal evaluado	Fecha de edición: 13-07-2020		
		Versión: 01		
Entradas		Actividades	Salidas	
Proveedor	Insumos		Resultado	Usuarios
Rectorado Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Estatutos de la UNAN-Managua - Modelo integral de evaluación del desempeño - Normativa y Metodología de Evaluación del Desempeño - Manual de Normas y procedimientos - Manual de cargo y funciones - Fichas ocupacionales actualizadas 	Definir los instrumentos de evaluación de acuerdo con las fichas ocupacionales	- Instrumentos de evaluación para las competencias del puesto laboral	Instancias Académicas y Administrativas
Rectorado Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de Instrumento y Metodología de evaluación 	Desarrollar la asamblea general	- Acuerdo de conformación de comisión Central de expertos	Consejos de Facultad ampliados Directores de Instancias académicas y administrativas dirigencia gremial

<p>Rectorado División de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del acuerdo 	<p>Instaurar la Comisión de Central de expertos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y ajuste a los Instrumentos y metodología a emplear 	<p>Docentes expertos Representante SIPDES-ATD UNEN Representante SITRA</p>
<p>Consejo universitario Rectorado Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisión Técnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de la campaña de divulgación - Instructivo para el desarrollo de la evaluación al desempeño - Campaña de sensibilización y materiales publicitarios - Cronograma de la fase de Sensibilización y divulgación. 	<p>Sensibilizar y divulgar el Modelo de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asamblea de apertura - Comisiones Ad Hoc, Comisión Técnica - Personal capacitado y sensibilizado - Acta de juramentación - Descriptor del evento - Diseño y Guía metodológica - Planes de acción - Cronograma de trabajo 	<p>Comunidad universitaria</p>
<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha técnica de la metodología para el procesamiento de datos 	<p>Diseñar el Sistema automatizado de la evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos - Sistema de Evaluación - Manual de procedimientos técnicos - Jerarquía de evaluación - Validación de las herramientas de evaluación - Confiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación 	<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisión Técnica Institucional Dirección SIUDT</p>

<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Dirección SIUDT Comisión técnica institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyección de las actividades de la fase de evaluación - Jerarquía de evaluación - Listados del personal a evaluar 	<p>Planificar la Evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Calendario de las actividades del proceso de evaluación - Plan de trabajo - Flujo de comunicación - Listado de evaluadores y evaluados 	<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisiones Ad Hoc Comisión Técnica Institucional</p>
<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Dirección SIUDT Comisión técnica institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de procesamiento de datos - Instrumentos de evaluación - Listado de evaluadores y evaluados 	<p>Implementar la evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos validados - Resultados de evaluación del personal por competencias del puesto laboral. - Informe técnico 	<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisiones Ad Hoc Comisión Técnica Institucional Comunidad universitaria</p>
<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de resultados 	<p>Entregar los resultados de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informes a nivel personal 	<p>Personal evaluado Instancias académicas y administrativas Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisiones Ad Hoc Comisión Técnica Institucional</p>

<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitud de revisión - Resultados de la evaluación 	<p>Aperturar el periodo de recursos administrativo de revisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Flujograma de resultados - Notificación de resolución sobre inconformidades. 	<p>Personal evaluado Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisiones Ad Hoc Comisión Técnica Institucional</p>
<p>Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Personal evaluado (Directivo, Administrativo y Académico) Comisiones Ad Hoc</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informes a nivel personal y de desempeño. - Normativa y Metodología de evaluación. 	<p>Elaborar los planes de mejora individual y seguimiento sistemático</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de mejora individual - Programa de seguimiento sistemático a los planes de mejora 	<p>Personal evaluado (Directivo, Administrativo y Académico) Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisiones Ad Hoc</p>
<p>División de Recursos Humanos Personal evaluado (Directivo, Administrativo y Académico)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de evaluación por competencias genéricas - Planes de mejora - Resultados identificados en el seguimiento sistemático 	<p>Actualizar expedientes laborales con los resultados de la evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Expedientes laborales actualizados 	<p>División de Recursos Humanos (Directivo, Administrativo y Académico) Personal evaluado</p>

Consejo Universitario Rectorado División de Recursos Humanos Directivos de Instancias académicas y administrativas	- Resultados de evaluación de competencias por del puesto laboral	Implementar políticas de estímulos	- Personal con estímulo - Personal motivado - Mejora continúa - Mejor desempeño global de la instituci	Estudiantes Sociedad en general Comunidad Universitaria
Directivos de Instancias académicas y administrativas Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos	- Informe de resultado institucional	Evaluar el modelo de evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral	- Informe del impacto de la evaluación al desempeño. - Resultados de retroalimentación con personal evaluado y evaluador	Dirección de Gestión de la Calidad Institucional División de Recursos Humanos Comisión técnica Comisión Ad Hoc

Marco Normativo Nacional e Institucional

Constitución Política de Nicaragua
Ley No. 681: Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema de Control de la Administración Pública y Fiscalización de los bienes y recursos del estado.
Ley No. 704: Ley creadora del Sistema Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación y reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación.
Código del trabajo Ley No. 185
Estatutos UNAN-Managua
Normativa y Metodología de evaluación al desempeño
Reglamento del Personal docente
Reglamento del Personal Administrativo

Evidencias

Instrumentos de evaluación por competencias del puesto laboral
Informes
Memoria fotográfica
Cronogramas de las fases de la evaluación al desempeño
Correspondencia
Actas de reuniones
Listado de asistencia a los talleres de capacitación y sensibilización
Resultados de evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral

Registro documental

Informe del impacto de la evaluación al desempeño
Informe de los análisis estadísticos de los resultados
Base de datos del proceso de evaluación por competencias del puesto laboral

Informes de evaluación al desempeño a nivel individual, instancias e institucional
 Planes de Mejoras
 Expediente laboral actualizado

Indicadores

- Nivel de desempeño del personal docente y administrativo de la UNAN-Managua.
- Porcentaje de personal docente y administrativo evaluados por competencias específicas (vinculadas al puesto de trabajo) con resultados: sobresaliente, satisfactorios, no satisfactorios
- Porcentaje del personal docente y administrativo satisfecho con el proceso de evaluación al desempeño y aplicación de las acciones de mejora para el logro de un buen desempeño.

Seguimiento y Control

Variables de control

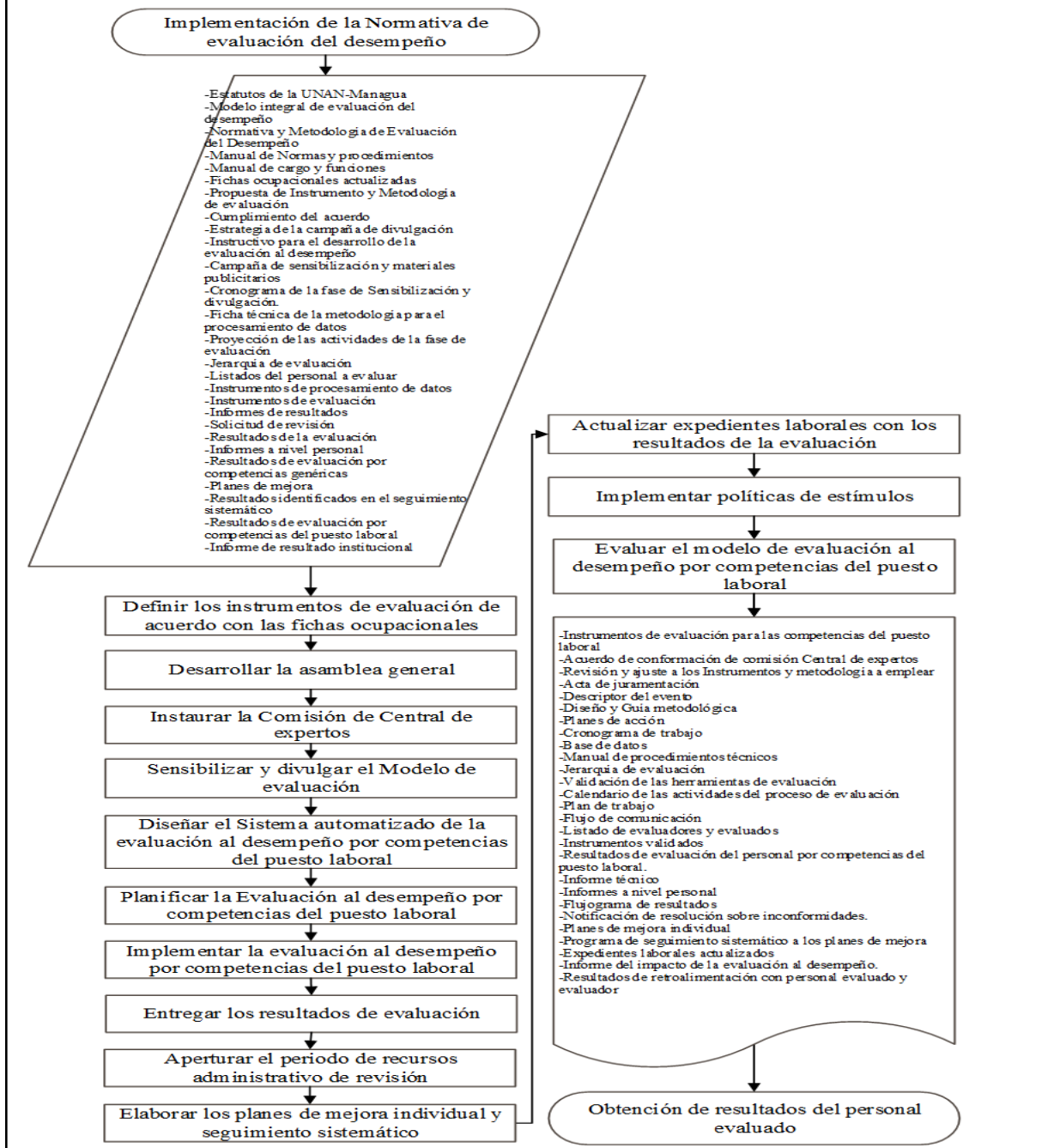
Seguimiento, Control o Auditoría

- Instrumentos de evaluación por competencias del puesto laboral
- Conformación de la Comisión de Central de expertos y comisiones Ad Hoc.
- Talleres de Sensibilización y divulgación del modelo de evaluación por competencia del puesto
- Seguimiento, monitoreo y ajustes a los planes de acción.
- Revisión, mejoras y ajustes al sistema automatizado de la evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral.
- Plan para la implementación de la Evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral
- Base de datos de los resultados de la evaluación por competencias del puesto laboral
- Registro de la entrega los resultados de evaluación por competencias del puesto laboral.
- Registro de los recursos administrativo de revisión.
- Registros de los planes de mejora individual y del seguimiento sistemático.
- Registro o evidencias de la aplicación de la política de estímulo
- Informe de evaluación del modelo de evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral.
- Ajustes de mejora al modelo de evaluación al desempeño por competencias del puesto laboral
- Acciones de mejora implementadas para el mejoramiento continuo de las actividades del Proceso Evaluación al desempeño en competencias del puesto laboral (PE-U-02-02)

Controla: Vicerrectorado Administrativo y de Gestión
Controla: División de Recursos Humanos
Controla: Dirección de Gestión la Calidad Institucional
Seguimiento: Vicerrectorado Administrativo y de Gestión
Seguimiento: Vicerrectorado General
Seguimiento: Rectorado
Auditoría: Autoevaluación
 Evaluación externa
 Pares evaluadores
 Auditoría interna (CI)
 Auditoría externa (CI)

Diagrama de Flujo

Diagrama de flujo de Procesos Evaluación del desempeño por competencias del puesto laboral PE-U-02-02



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
División de Recursos Humanos Dirección de Gestión de la Calidad Institucional	Rectorado Vicerrectorado Administrativo y de Gestión Vicerrectorado General Dirección de Gestión de Calidad Institucional	Rectorado
Fecha: 13-10-2019	Fecha: 13-07-2020	Fecha: 10-09-2020

Historial de Cambios

Versión	Fecha de edición	Modificación efectuada
01	13-07-2020	Edición inicial del proceso