



100
AÑOS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

1 9 2 8 - 2 0 2 8

REGLAMENTO

SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL
DE APOYO A LA ACADEMIA PUCV



I. Introducción

La evaluación del desempeño es un mecanismo de aseguramiento de la calidad, orientado a evaluar la contribución individual al cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y a la operación de la Universidad. Asimismo, permite realizar una revisión y calificación de distintas dimensiones del ejercicio laboral de las personas, estableciéndose acciones tendientes a mejorar las capacidades y/o condiciones para el cumplimiento de las funciones y propósitos de cada puesto de trabajo.

La PUCV se encuentra en un proceso de transformación estratégica, buscando fortalecer a su personal y optimizar sus procesos internos. En

este contexto, la implementación de un nuevo sistema de evaluación, el **Sistema Integral de Gestión del Desempeño**, se presenta como una iniciativa clave para fomentar una cultura de excelencia y desarrollo.

II. Personal sujeto a la evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño a través del **Sistema Integral de Gestión del Desempeño** se aplicará a todas las personas que conforman el Personal de Apoyo a la Academia contratados



por la Universidad y con ejercicio efectivo en la Institución.

III. Principios fundamentales

El **Sistema Integral de Gestión del Desempeño** se desarrolla en base a sólidos principios fundamentales, los cuales son:

Participativo

Involucra activamente a todos los funcionarios/as en el proceso de evaluación.

Transparente

Garantiza la claridad en los criterios de evaluación y en los procesos.

Imparcial

Asegura que las evaluaciones se basen en criterios objetivos, consistentes y libres de sesgos.

Oportuno

Realiza evaluaciones periódicas y en tiempo real para facilitar ajustes inmediatos.

Con feedback

Fomenta la entrega de retroalimentación constructiva y continua, orientada a la mejora del desempeño.

Equitativo

Garantiza un tratamiento justo, equitativo y sin discriminación para todas las personas.



IV. Objetivos del sistema

El sistema se encuentra sustentado en objetivos claros y establecidos:

Alinear el desempeño individual con los objetivos institucionales

Garantizar que las acciones de cada funcionario/a estén enfocadas en el logro de los objetivos estratégicos de la PUCV.

Promover el desarrollo

Identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada funcionario/a, facilitando la implementación de planes de capacitación.

Fomentar una cultura de reconocimiento y *feedback*

Establecer un ambiente de trabajo donde se valore el desempeño y se promueva la retroalimentación constructiva.

Mejorar la comunicación y colaboración

Fortalecer los vínculos entre jefaturas y funcionario/a, facilitando la comunicación y la resolución de problemas.

Incrementar la productividad y eficiencia

Optimizar los procesos internos y aprovechar al máximo el talento de los funcionarios/as.

V. Modelo

Este modelo presenta un ciclo anual que estructura el proceso de evaluación del desempeño para el Personal de Apoyo a la Academia de la PUCV.

A continuación, se detallan cada una de las etapas y sus características:



1. Fijación de Objetivos

- Inicio del ciclo: se establece el punto de partida del proceso, donde se definen los objetivos específicos que deben alcanzarse durante el año.
- Se busca que los objetivos sean claros, medibles, alcanzables, relevantes y delimitados en el tiempo (SMART), alineados con los objetivos estratégicos de la PUCV.

2. Feedback Programado 1

Retroalimentación

Se realiza una primera evaluación del avance en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Propósito

Brindar retroalimentación oportuna e identificar posibles desviaciones.

3. Evaluación Intermedia

Punto medio

Se realiza una evaluación formal del desempeño a mitad de año.

Consideraciones

Se evalúa el progreso hacia los objetivos, se identifican fortalezas y áreas de mejora, y se establecen planes de acción.

4. Feedback Programado 2

Retroalimentación continua

Se promueve la retroalimentación entre evaluadores y evaluados.

Objetivo

Fomentar una cultura de mejora continua y desarrollo.

5. Evaluación Anual

Cierre del ciclo

Se realiza una evaluación final del desempeño, considerando los resultados obtenidos durante todo el año.



Análisis

Se evalúa el cumplimiento de los objetivos, se reconoce el desempeño sobresaliente y se identifican oportunidades de mejora para el siguiente año.

6. Resultados/Reporte

Comunicación de resultados

Se comunican los resultados de la evaluación anual, incluyendo los logros alcanzados y las oportunidades de mejora.

El proceso de Evaluación del Desempeño del Personal de Apoyo a la Academia de la PUCV se estructura en un ciclo anual, lo que permite una mayor trazabilidad gracias a la definición clara de sus distintas fases. Es importante destacar que estas fases no constituyen prerrequisitos entre sí y que el modelo incorpora, además, un sistema de apoyo mediante el registro de incidencias, el cual permite documentar de manera continua el desempeño.

Si bien no es requisito que la persona evaluada se encuentre presente físicamente al momento de la aplicación del instrumento evaluativo, sí es indispensable su participación en la etapa de retroalimentación.

Asimismo, con independencia del tiempo que el funcionario o la funcionaria lleve en la Universidad, la evaluación considerará exclusivamente el período efectivamente trabajado. En caso de cambio de cargo, se evaluará el desempeño correspondiente al tiempo desempeñado en el nuevo cargo, ya sea en días o meses. De igual forma, si existe un cambio de Unidad, la evaluación se realizará en función de la nueva Unidad.

En situaciones en que se presente una licencia entre las distintas etapas del proceso, la evaluación considerará el desempeño correspondiente al período previo a dicha licencia.

Finalmente, cualquier situación no contemplada en el presente reglamento será analizada y resuelta por la **Dirección de Personas**.



VI.

Escala de desempeño

La escala de desempeño está diseñada para evaluar el rendimiento de forma objetiva y transparente. Se divide en cuatro niveles, cada uno con una descripción detallada y un enfoque específico:

Sobresaliente (90-100)

La persona evaluada ejecuta sus labores con precisión excepcional, cuidando cada detalle, minimizando errores, y proponiendo constantemente ideas innovadoras para mejorar procesos.

Competente (70-89)

Quien entre en esta categoría realiza sus labores con atención a los detalles, minimiza errores en la mayoría de las ocasiones y ocasionalmente propone mejoras para sus procesos.

Básico (50-69)

Los ubicados en este nivel cumplen con las labores mínimas, pero muestran inconsistencias en los detalles y rara vez proponen mejoras.

Deficiente (1-49)

La persona evaluada frecuentemente comete errores, no cuida los detalles y no propone ideas para mejorar sus tareas o procesos.



Competencias valóricas

Competencia	Sobresaliente (90-100)	Competente (70-89)	Básico (50-69)	Deficiente (1-49)
Respeto por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	La persona demuestra de manera consistente, orgullo y respeto por la misión y elementos valóricos de la Universidad, contribuyendo positivamente a su imagen y propósito.	La persona respeta y apoya los valores y objetivos de la Universidad, contribuyendo a su imagen y propósito en la mayoría de las situaciones.	La persona muestra respeto por la Universidad de manera esporádica, con una identificación parcial con sus valores y misión.	La persona no demuestra respeto ni compromiso hacia la Universidad, lo que afecta negativamente su imagen y representación.
Respeto por el otro	La persona destaca por tratar a las personas con dignidad y respeto, promoviendo activamente la inclusión y el entendimiento mutuo.	La persona muestra respeto hacia los demás y considera sus diferencias y necesidades en la mayoría de las situaciones.	La persona demuestra respeto de forma inconsistente, con comportamientos ocasionales que no fomentan un ambiente inclusivo.	La persona frecuentemente exhibe conductas irrespetuosas o desconsideradas hacia otros, dificultando la convivencia y colaboración.
Comportamiento ético	La persona es un modelo de conducta ética, actuando con integridad, transparencia y apego a los principios institucionales.	La persona actúa con ética en la mayoría de las situaciones, respetando las normas y tomando decisiones responsables.	La persona cumple con los principios éticos de manera básica, pero presenta ocasionales lapsos de transparencia o responsabilidad.	La persona muestra un comportamiento que incumple principios éticos y normativos, generando desconfianza en su entorno laboral.



Competencias actitudinales

Competencia	Sobresaliente (90-100)	Competente (70-89)	Básico (50-69)	Deficiente (0-49)
Relaciones interpersonales	La persona interactúa con otras personas de manera ejemplar, manteniendo un trato cordial, generando y promoviendo confianza en su entorno laboral.	La persona interactúa con cordialidad, manteniendo la confianza y contribuyendo a su entorno laboral en la mayoría de las ocasiones.	La persona muestra un trato cordial de forma inconsistente, generando confianza limitada y con ocasionales tensiones en su entorno laboral.	La persona frecuentemente carece de cordialidad, afecta la confianza de quienes lo rodean y contribuye negativamente al entorno laboral.
Proactividad	La persona demuestra una disposición sobresaliente para mejorar constantemente, actuando con iniciativa y con mínima supervisión, colaborando eficazmente en todo momento.	La persona tiene una disposición positiva para mejorar, toma iniciativa en la mayoría de las situaciones y requiere poca supervisión de sus labores.	La persona muestra disposición para mejorar de manera limitada, actuando con iniciativa ocasional y requiriendo supervisión frecuente.	La persona carece de disposición para mejorar, no demuestra iniciativa y requiere supervisión constante para cumplir sus tareas.
Adaptabilidad	La persona propone soluciones efectivas ante la incertidumbre, demuestra flexibilidad en contingencias y está dispuesto a adquirir nuevos conocimientos.	La persona encuentra soluciones adecuadas en situaciones inciertas, muestra flexibilidad y disposición a aprender en la mayoría de los casos.	La persona muestra dificultad para encontrar soluciones, limitándose a adaptarse con lentitud y mostrando disposición esporádica para aprender.	La persona evita proponer soluciones, carece de flexibilidad y se resiste a adquirir nuevos conocimientos o adaptarse a cambios.



REGLAMENTO: SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL DE APOYO A LA ACADEMIA PUCV

Competencias funcionales

Competencia	Sobresaliente (90-100)	Competente (70-89)	Básico (50-69)	Deficiente (0-49)
Ejecución	La persona ejecuta sus labores con precisión excepcional, cuidando cada detalle, minimizando errores, y proponiendo constantemente ideas innovadoras para mejorar procesos.	La persona realiza sus labores con atención a los detalles, minimiza errores en la mayoría de las ocasiones y ocasionalmente propone mejoras para sus procesos.	La persona cumple con las labores mínimas, pero muestra inconsistencias en los detalles y rara vez propone mejoras.	La persona frecuentemente comete errores, no cuida los detalles y no propone ideas para mejorar sus tareas o procesos.
Trabajo en equipo	La persona es un referente en colaboración, mostrando una integración impecable al equipo y comunicando de forma asertiva y constante para alcanzar objetivos comunes.	La persona colabora eficazmente en el equipo, se integra adecuadamente y comunica de manera clara y asertiva en la mayoría de los casos.	La persona muestra disposición limitada para colaborar, con integración parcial al equipo y comunicación inconsistente.	La persona evita colaborar, no logra integrarse al equipo y presenta deficiencias constantes en la comunicación.
Resultados	La persona cumple con todas las tareas encomendadas de forma sobresaliente, entrega su trabajo antes de los plazos establecidos y genera resultados que exceden los objetivos.	La persona cumple con las tareas asignadas, entrega su trabajo dentro de los plazos establecidos y contribuye positivamente a los objetivos planteados.	La persona cumple con las tareas mínimas, pero a menudo entrega resultados fuera de los plazos o con calidad insuficiente para los objetivos.	La persona incumple frecuentemente con las tareas asignadas, no respeta los plazos establecidos y sus resultados afectan negativamente los objetivos.



VII.

Palabras Finales

El **Sistema Integral de Gestión del Desempeño** presentado en este documento, representa un paso fundamental en la consolidación de una cultura de excelencia, desarrollo y mejora continua en la PUCV. A través de la implementación de este sistema, se busca no sólo evaluar el desempeño

de nuestro Personal de Apoyo a la Academia de manera objetiva y transparente, sino también impulsar su crecimiento, fortalecer sus capacidades y reconocer su valiosa contribución a los objetivos institucionales.

En caso de consultas, puede dirigirlas a la **Unidad de Desarrollo Organizacional**, a nuestro equipo al correo evaluacion.desempeno@pucv.cl