



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
Facultad de Ciencias Empresariales
Departamento de Gestión Empresarial
Programas Especiales de Continuidad de Estudios

**“PROCESO DE CALIFICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DEL
BÍO-BÍO: UNA COMPARACIÓN ENTRE LAS
PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS
ADMINISTRATIVOS Y LAS NORMATIVAS INTERNAS”**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO DE EJECUCIÓN
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Autores: - Parra Luna Nelly Angélica
- Rebolledo González Jaime Francisco
- Toro Toro, María Consuelo

Profesor: Salazar Botello Carlos Mauricio

CHILLÁN, enero de 2016

INDICE

INDICE	2
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
CAPÍTULO I - MARCO TEÓRICO.....	8
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	9
Usos de la Evaluación del Desempeño.....	13
Ventajas de la Evaluación del Desempeño.....	13
Beneficios para el individuo.....	13
Beneficios para la jefatura.....	14
Beneficios para la organización.....	14
Principios de la Evaluación del Desempeño	15
La Comunicación en el Proceso de Calificación.....	16
CAPITULO II - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS	17
SISTEMA DE CALIFICACIONES DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO	18
Etapas de la Calificación en el Sistema de Calificaciones de la Administración Pública	19
1. Precalificación por el Jefe Directo:.....	19
2. Calificación por la Junta Calificadora	21
3. Apelación ante el jefe superior de la institución	22
4. Reclamación ante la Contraloría General.....	23

Criterios de la Calificación según Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo	23
<input type="checkbox"/> Factores y subfactores.....	23
<input type="checkbox"/> Coeficientes de evaluación de los factores por planta.....	25
<input type="checkbox"/> Factores de la Calificación.....	25
<input type="checkbox"/> Puntajes y Listas.....	26
Los efectos de la Calificación según Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo	27
CAPITULO III - HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO	28
HISTORIA Y DESCRIPCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO	29
JUNTA CALIFICADORA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO	32
Documentos del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío	34
<input type="checkbox"/> Hoja de Vida:	34
<input type="checkbox"/> Dos Informes de Desempeño:	36
<input type="checkbox"/> Hoja de Precalificación:	36
<input type="checkbox"/> Hoja de Calificación:	37
CAPITULO IV - METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
UNIDAD DE ANÁLISIS	40
ASPECTO ÉTICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
CONSTRUCCION Y VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO	40
DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO	51
APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO	51
DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO MUESTRAL.....	52
CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD	53
CAPÍTULO V - RESULTADOS.....	57

RESULTADOS.....	57
RESULTADOS ENCUESTA DEL CALIFICADO	57
RESUMEN GENERAL ENCUESTA DEL CALIFICADO	82
RESULTADOS ENCUESTA DEL CALIFICADOR.....	88
RESUMEN GENERAL ENCUESTA DEL CALIFICADOR.....	110
CONCLUSIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA	120
ANEXOS	122
ANEXO N° 1 - INFORME DESEMPEÑO N°1	123
ANEXO N° 2 - INFORME DESEMPEÑO N°2.	125
ANEXO N° 3 - INFORME DE PRECALIFICACION.....	127
ANEXO N° 4 - HOJA DE CALIFICACIONES	129
ANEXO N° 5 - MANUAL DE USUARIO	131
ANEXO N° 6 - Pauta Validación Expertos CALIFICADO	141
ANEXO N° 7 - Pauta Validación Expertos CALIFICADOR.....	148
ANEXO N° 8 - RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO.....	155
ANEXO N° 9 - RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR.....	167
ANEXO N°10 - CANTIDAD DE FUNCIONARIOS POR ESTRATOS.....	181
ANEXO N°11 - ENCUESTA AL CALIFICADO	185
ANEXO N° 12 - ENCUESTA AL CALIFICADOR.....	191

INTRODUCCIÓN

Los Sistemas de Evaluaciones, son necesarios e imprescindibles para evaluar el rendimiento del trabajador en su cargo, la forma en que éste se relaciona con sus colegas y superiores, y también para proporcionar información clara y objetiva al funcionario acerca de cómo se desempeña en su puesto.

La prosperidad y la permanencia de una organización, está directamente relacionada con el Recurso Humano, ya que, para lograr sus objetivos se necesita contar con personas adecuadas en un puesto adecuado. Para ello, se requiere que la organización desarrolle óptimos planes en cuanto al proceso de selección y se fortalezca mediante Evaluaciones de Desempeño que son determinados por la propia organización.

La presente investigación tiene como finalidad, analizar el Proceso de Calificación del personal administrativo de la Universidad del Bío-Bío, considerando su historia, procesos, normas, decretos y procedimientos que regulan el proceso de calificaciones y contrastando la información con la percepción de sus funcionarios.

Esta investigación está compuesta por cinco capítulos, el primero trata sobre el marco teórico de la evaluación de desempeño, en el segundo capítulo se da a conocer en que consiste el Proceso de Calificaciones establecido por el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834/89; sus etapas, criterios de la calificación, entre otros temas; luego el capítulo tercero se refiere al Proceso de Calificaciones dentro de la Universidad del Bío-Bío, enseguida, en el cuarto capítulo se explica la metodología que se utilizó para realizar esta estudio y, por último, en el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos, para terminar esta investigación con las conclusiones finales a las que ha llegado el equipo de investigadores.

OBJETIVO GENERAL

Analizar el Proceso de Calificación del personal administrativo de la Universidad del Bío-Bío.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Revisar procedimientos, normativas y reglamentos del proceso de calificación en la Universidad del Bío-Bío en sus sedes Chillán y Concepción.
2. Aplicar y validar cuestionario que mida la percepción de los funcionarios no académicos de la Universidad del Bío-Bío en ambas sedes.
3. Identificar la percepción de los funcionarios administrativos de la Universidad del Bío-Bío, de ambas sedes respecto del proceso de calificación.
4. Comparar la percepción del proceso de calificación de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, con los procedimientos, normativas y reglamentos establecidos y su posible relación con el desempeño.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Proceso de Calificación para el personal no académico de la Universidad del Bío-Bío, tiene como base las normas contempladas en el Estatuto Administrativo Ley N° 18.834 y el Decreto N° 1825 de 1998 “Reglamento de Calificación del Estado”, el cual se aplica uniformemente en toda la Universidad al personal no académico, de acuerdo a etapas, factores, coeficientes y plazos indicados en esta normativa.

El sistema de calificación tiene por objetivo evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario atendidas las exigencias y características de su cargo, y sirve de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio.

La evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desempeño del funcionario en el cargo y su potencial de desarrollo.

Aunque los profesionales de Recursos Humanos entienden claramente la importancia de la gestión del rendimiento de los trabajadores, a menudo se enfrentan a obstáculos internos, pues generalmente hay resistencia a este proceso, tanto por los que evalúan como por los evaluados, estos últimos tal vez tienen miedo a recibir sugerencias de la forma como están realizando su trabajo o por la poca imparcialidad que perciben de sus evaluadores, generando así un ambiente de alta tensión, ya que en gran medida de esto depende su permanencia en la organización (Chiavenato, 2007).

De acuerdo al seminario de título realizado anteriormente en la Universidad del Bío-Bío, denominado “Evaluación de Desempeño en los funcionarios administrativos de la Universidad del Bío-Bío” (Osorio, Parada & Torres, 2014), que se aplicó en la sede Chillán, se observó que hubo información que no fue abordada en ese estudio y que se considera importante analizar en el presente trabajo.

Por lo anteriormente mencionado, y además de acuerdo a entrevista sostenida con el Director de Recursos Humanos de la Universidad del Bío-Bío, se observó la necesidad de revisar el Proceso interno de Calificaciones, cuya finalidad es contribuir a una mejora en dicho proceso y en la gestión de esta Dirección, por ello esta investigación proporcionará información más actualizada acerca de la percepción de los funcionarios administrativos con relación al proceso de calificación, la preparación del calificador y las herramientas con las que cuenta para poder evaluar, además de las consecuencias que genera la evaluación del funcionario, ya sea positiva o negativamente.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El procedimiento para evaluar el recurso humano se denomina comúnmente “evaluación de desempeño”, sin embargo, nos preguntamos ¿Qué significa, realmente, evaluar?

Según el diccionario de la lengua española, el término evaluar significa: “determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta de una persona”.¹

Es decir, evaluar involucra estimar el valor que tiene, ya sea una cosa (calidad, peso) o una persona (aptitudes, acciones, capacidades).

Hoy en día la evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.

Desde los comienzos de las sociedades humanas, en que se vuelve cada vez más común la utilización del trabajo de terceros, se ha tratado de encontrar la forma más propicia de cuantificar, evaluar o equiparar el trabajo de los empleados en función de la relación costo-beneficio que se produce como efecto de la relación laboral. Es en este intento que se han ideado, a través del tiempo, distintas formas de evaluar el trabajo, desde los métodos más arcaicos y simples, hasta los métodos más novedosos, tecnológicos y complejos con que se cuenta en la actualidad.

A partir de la evolución del concepto de trabajo humano, se ha cambiado la valoración del papel que juega el trabajador dentro de la organización, pasando de ser en la Revolución Industrial (años 1701 – 1800) un operario que cobrara salario, a ser en la actualidad un activo en potencia, que si se gestiona de la manera más adecuada, fortaleciendo y mejorando sus capacidades, habilidades y comportamientos, puede llegar a ser el activo principal con que cuente la organización, llevándola incluso, a obtener ventajas competitivas dentro del mercado en el que se desenvuelve.

1: Definición termino Evaluar, por el Diccionario de la Lengua Española,

Con el avance del tiempo las organizaciones se han dado cuenta de que el factor clave que determina su éxito es la forma en que aprovechan el trabajo de sus empleados. Es gracias a esto que han comprendido que más que empleados, son recursos para la organización, de ahí que surge el término “recursos humanos”. De esta forma se crea la necesidad de saber cómo se están aprovechando estos recursos y si los mismos están aportando a la organización, para esto es necesario evaluar el desempeño.

La evaluación del desempeño ha evolucionado desde un control director, ejercido por un jefe hacia un trabajador, a conceptos un tanto más sistémicos relacionados con la organización en el largo plazo.

Las siguientes son sólo algunas definiciones relativamente contemporáneas, que incluyen la visión de diversos autores respecto al concepto técnico de evaluación del desempeño:

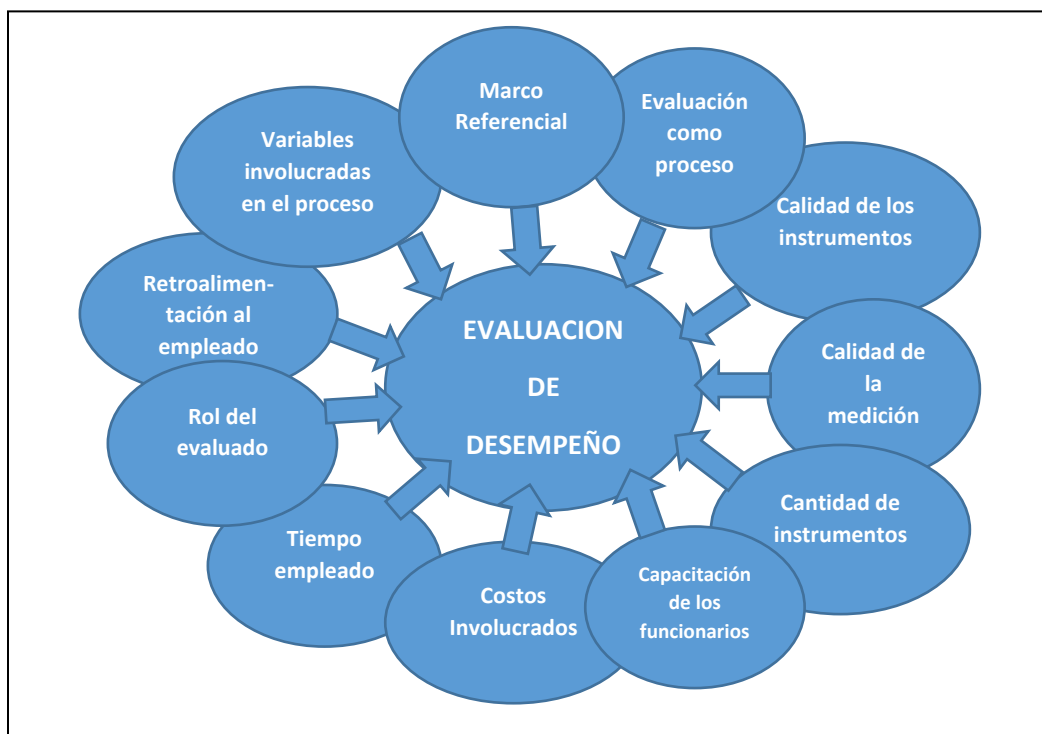
- Pereda, S. & Berrocal, F. (2001): “Es el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo”. (Pereda, 2001)
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2001): “La valoración del rendimiento implica identificar, medir y gestionar el rendimiento de las personas de una organización”. (Gómez-Mejía, 2001)
- Dessler, G. & Varela, R. (2004): “La evaluación del desempeño se define como la valoración del desempeño actual o anterior de un trabajador en comparación con sus estándares”. (Dessler, 2004)
- Sánchez, J. & Bustamante, K. (2008): “Las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los

empleados, para que de esta forma se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos” (Sánchez, 2008).

- Chiavenato, I. (2011) “Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en su puesto y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones, Novena edición, 2011).

Existen factores o tendencias que afectan el comportamiento de la persona y por tanto, su desempeño laboral en la organización, tal como se muestra en la figura N° 1, estos factores se deben considerar para realizar una buena evaluación de desempeño, ya que son relevantes y pueden afectar el proceso.

Figura 1: Tendencias que afectan la evaluación de desempeño



Fuente: Sánchez, J. (2011). *Control de Gestión del Desempeño de los Recursos Humanos*, Pág. 103. Thomson Reuters Puntolex

El desempeño que la organización desea, debe ser socializado a toda ella y requiere necesariamente esfuerzos constantes de las partes involucradas, así como revisiones periódicas de los problemas y avances que se observen en el tiempo; es un proceso permanente para la organización en su todo.

Un adecuado sistema de evaluación de desempeño, debe sustentarse en tres pilares fundamentales, el primero dice relación con la capacidad que debe tener la persona que sirve el cargo, el segundo corresponde a la motivación que se debe tener y obtener, y por último el tercer pilar fundamental es la oportunidad que se le brinde al trabajador para que pueda desarrollar un adecuado desempeño, acorde con las capacidades y motivaciones que se presentan en el trabajo y en la organización.

Pero existen además factores externos e internos que influyen en la conducta de las personas dentro de la organización, al hablar de conducta (Chiavenato, 2011), plantea que la conducta humana, en general, se ve afectada por distintos factores, los cuales se pueden clasificar en factores internos y factores externos. Los factores internos son individuales y distintos para cada individuo en especial; entre ellos se distingue la personalidad, el aprendizaje, la motivación, la percepción y los valores. Y los factores externos son los que afectan a todos los individuos bajo las mismas condiciones, éstos son: ambiente organizacional, reglas y reglamentos, cultura, política, métodos y procedimientos, recompensas y sanciones, y grado de confianza.

Al hablar de desempeño del trabajador, existe un tema adicional que se suma a la definición de un marco teórico, al de las variables y factores que se deben considerar y que dice relación con el tema de las expectativas (Sánchez Henríquez, 2011). Las expectativas deben considerarse desde el inicio. En efecto, un buen sistema de evaluación del desempeño debe considerar desde el inicio las expectativas tanto de los trabajadores como las de la organización y lo más importante, reconocer la brecha que se produce entre ambas, de manera tal de definir las estrategias necesarias para enfrentarlas.

Usos de la Evaluación del Desempeño

La información obtenida a través de la evaluación del desempeño (Sánchez Henríquez, 2011) puede tener diversas aplicaciones dentro de la administración de recursos humanos; de esta forma, los resultados que se obtengan pueden servir para retroalimentar otras actividades del departamento. Algunas de las aplicaciones que se le pueden dar son las siguientes:

- Reclutamiento y selección
- Capacitación y desarrollo
- Definir las condiciones laborales del empleado
- Planeación de carrera
- Política de compensación
- Planeación de recursos humanos
- Definir el ciclo de vida del rendimiento del empleado

Ventajas de la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño entrega muchas ventajas, tanto para la organización, como para el empleado, y también para el supervisor. Estas ventajas (Sánchez Henríquez, 2011) se pueden aprovechar cuando los participantes entienden el proceso y se interesan por obtener beneficios del mismo.

Beneficios para el individuo

- Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la organización más valoriza en sus funcionarios.
- Conoce cuales son las expectativas de su jefe respecto de su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuales son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminarios, talleres) y las que el

evaluado deberá tomar por iniciativa propia (autocorrección, esmero, atención, entrenamiento).

- Tiene oportunidad para hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y autocontrol.
- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.
- Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.

Beneficios para la jefatura

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad.
- Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos.
- Alcanzar una mejor comunicación con los individuos, para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste.
- Planificar y organizar el trabajo, de tal forma que podrá organizar su unidad de manera que funcione como un engranaje.

Beneficios para la organización

- Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.

- Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los individuos (no solamente de promociones, sino principalmente, de crecimiento y desarrollo personal), estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución.
- Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

Principios de la Evaluación del Desempeño

La organización debe invertir tiempo y esfuerzo para iniciar el proceso de evaluación, mucho antes del diseño y antes de su construcción, para que el sistema de evaluación sea exitoso y sobre todo, sea aceptado por todos los integrantes de la organización. Debe tener como base un conjunto de principios, que deben ser también socializados a todo nivel en la organización.

La organización debe siempre dar el ejemplo ante los trabajadores, definiendo, cumpliendo y sobre todo respetando, los principios declarados.

Uno de los principales principios básicos (Sánchez Henríquez, 2011), sobre los cuales se debería basar un buen mecanismo de evaluación de desempeño, son:

1. La evaluación de desempeño debe ser sistémica, es decir, debe ser un proceso claramente definido con etapas, actividades, responsabilidades y actores claros interactuando permanentemente durante todo el tiempo, en pos de un objetivo común, que sea claro y alcanzable.
2. La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la organización, es decir, no se puede esperar sólo desarrollar a la organización,

producto del éxito de un buen desempeño, sino que se debe concatenar ello con lo que le suceda en el tiempo al trabajador, en lenguaje clásico de administración, se debe fomentar una estrategia de desarrollo ganar-ganar para trabajador y para la organización.

3. La evaluación del desempeño debe estar basada en estándares relacionados con el cargo, es decir, no podemos separar lo que hace el trabajador de lo que la organización le pide que haga. El mejor canal comunicante en esta dualidad lo constituye la descripción del cargo.
4. La evaluación del desempeño requiere indiscutiblemente compromiso y participación activa de todos, es decir, todos deben participar y todos lo deben hacer comprometidos. La sola participación no es garantía de éxito en este tema, debe existir un compromiso asociado.
5. La evaluación del desempeño debe ser positivamente proactiva, es decir, en ningún caso debe siquiera presentar un atisbo de ser un mecanismo punitivo; por el contrario, está diseñada para servirle a todos, léase a todos, a trabajadores y organización, por igual.

La Comunicación en el Proceso de Calificación

Finalmente, la comunicación o retroalimentación es un elemento importante dentro del proceso en su totalidad, no se debe olvidar que dos aspectos fundamentales dentro del proceso son la entrevista de evaluación y la retroalimentación constante, en donde mantener una comunicación eficaz entre los participantes es fundamental. Esta comunicación se debe basar en el rendimiento y no en la persona, de modo que el proceso tenga el éxito esperado.

Este es un tema que se tiene que practicar a lo largo de la relación entre superior y subordinado, pues la retroalimentación, al igual que la evaluación, debe ser continua, por lo que es necesario saber cómo comunicarse con el subordinado, de modo que ambos participantes puedan entender los mensajes recibidos.

CAPITULO II
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

SISTEMA DE CALIFICACIONES DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO

El sistema de calificaciones tiene por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio (Art. 32 Estatuto Administrativo (E.A.)).

Según la Contraloría General de la República (<http://www.contraloria.cl>, 2013)², dicho sistema de calificaciones se compone, de “una serie de actos y trámites determinados en dicho texto legal y que tienen por finalidad la evaluación de los servidores públicos regidos por ese ordenamiento y que conforme a lo prescrito en el artículo 18 de la Ley N° 19.880, constituye un procedimiento administrativo”.

La calificación se considerará para el ascenso, la eliminación del servicio y los estímulos al funcionario en la forma que establezca la Ley. (Art. 47 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, (LBGAE)), así mismo, indica que todo proceso calificadorio se encuentra presidido por los principios de imparcialidad y objetividad. (Arts. 45 inc. 2 y 47 de la LBGAE), sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que pudieran dictarse de acuerdo con las características de determinados organismos o servicios públicos”, un reglamento general y varios especiales.

El periodo calificadorio, abarca un lapso de 12 meses, el Estatuto Administrativo establece como regla general que la calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1º de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente. (Art. 38 E.A., Art. 3 decreto 1825/98, Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al E.A.)³. No obstante, los reglamentos propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período

² Según documento extraído desde la página web de la Contraloría General de la República, con fecha 15/10/2015

³ Decreto N° 1825/1998, Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo,

anual de desempeño (Art. 38 E.A.). Debe tenerse en consideración que la calificación del funcionario solamente ha de considerar la actividad desarrollada por éste en el respectivo período de calificaciones. Se trata de un lapso acotado y bien determinado. (Art. 3º Reglamento de Calificaciones E.A.).

El documento que regula este proceso, es el Decreto N° 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, y que consiste en el Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo. Como se indicó, existen variados servicios públicos que tienen reglamentos especiales, entre ellos: Tesorería General de la República, Policía de Investigaciones de Chile, Universidad de Chile y Servicio de Impuestos Internos.

Este reglamento se aplica a todos los funcionarios públicos, incluidos el personal a contrata (art. 33 E.A., art. 2º Reglamento General de Calificaciones, RGC), sólo excluye al jefe superior de la institución, su subrogante legal, los integrantes de la Junta Calificadora Central, delegados del personal y los dirigentes de las asociaciones de funcionarios, salvo que éstos lo solicitaren, y aquellos funcionarios que por cualquier causa hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a 6 meses y personas que dejan de ser funcionarios activos. Los funcionarios excluidos de este mecanismo, conservarán su última calificación cuando corresponda.

Etapas de la Calificación en el Sistema de Calificaciones de la Administración Pública

1. Precalificación por el Jefe Directo:

Consiste en la evaluación previa realizada por el jefe directo del funcionario. (Art. 18 letra a) RGC). Y será el jefe directo o “funcionario de quien depende en forma inmediata la persona a calificar” (Art. 21 RGC), el responsable de las precalificaciones que efectúe. (Art. 41 E.A.). Si el funcionario a calificar hubiere

tenido más de un jefe durante el respectivo período de calificaciones, le corresponderá realizar su evaluación al último de éstos, el que deberá requerir informe de los otros jefes directos con los cuales se hubiere desempeñado el servidor, el que deberá ser considerado en la respectiva calificación (Art. 21 RGC).

El contenido de la precalificación lo constituyen los conceptos, notas, las cuales deberán ser debidamente fundamentadas, y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito, considerándose para este efecto las anotaciones efectuadas en la hoja de vida durante el respectivo período de calificación. (Art. 19 RGC).

Los informes de desempeño forman parte de la precalificación, para estos efectos “los funcionarios precalificadores con el objeto de cumplir con dicha obligación principal, conservando la debida garantía de los derechos funcionarios, deberán emitir dos informes de desempeño del personal de su dependencia en el respectivo período calificadorio” (Art. 19 RGC).

El jefe directo tendrá un plazo de diez días a contar de la fecha en que le sean entregadas las hojas de vida para precalificar al personal de su dependencia. (Art. 20 RGC), y esta precalificación debe ser notificada al funcionario, si es en forma personal, en el plazo de dos días desde el vencimiento del plazo para precalificar. Si el servidor no es habido, por dos días consecutivos, en su domicilio o lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, el funcionario se entiende notificado cumplidos los tres días del despacho de la carta.

El funcionario podrá formular observaciones a la precalificación dentro del plazo de cinco días contado desde su notificación, las que deberán ser elevadas a la oficina encargada del personal o la que haga las veces, para que las remita a la respectiva Junta Calificadora, una vez constituida ésta.

2. Calificación por la Junta Calificadora

La calificación corresponde a la Junta Calificadora, en quien se radica la plenitud de la potestad evaluadora, la calificación “es la evaluación efectuada por la Junta Calificadora que corresponda, teniendo como base la precalificación realizada por el jefe directo del funcionario, o la evaluación efectuada de conformidad al inciso final del artículo 29 de la Ley N° 18.834” (Art. 18, letra b) RGC).

Dentro de las Juntas Calificadoras están las Regionales, que califican a ese personal, siempre y cuando el número de funcionarios en la región sea igual o superior a quince (Art. 35 E.A.), la integran los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región y por un representante del personal elegido por éste según el estamento a calificar; y la Junta Calificadora Central, en la región metropolitana y respecto de regiones cuando el número de funcionarios es inferior a quince, la conforman los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del jefe superior, y por un representante del personal elegido por éste, según el estamento a calificar (Art. 35 E.A.).

Se desempeñará como Secretario de la Junta Calificadora, el jefe de la respectiva unidad de personal o quien haga sus veces, el que además la asesorará técnicamente. A falta de éste, el secretario será designado por la Junta. Le corresponde, entre otras, llevar el libro de actas, las hojas de calificación de cada funcionario, anotar los acuerdos de la Junta y sus fundamentos, también le corresponde levantar acta de cada sesión que se realice, es un ministro de fe.

Todos los acuerdos y antecedentes deben anotarse en las actas de calificaciones, deben indicar los antecedentes objetivos, motivos concretos y

causas específicas que les sirven de base, sin que sirvan expresiones genéricas, estos antecedentes deben ser puestos en conocimiento del afectado, por el secretario de la Junta o por quien ella designe, personalmente o por carta certificada. La Junta Calificadora adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente, la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que estará constituida por los conceptos, notas y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito.

Las juntas calificadoras están dotadas de amplias facultades en lo que se refiere a la evaluación de los funcionarios, y diversos antecedentes, informe del precalificador, anotaciones de mérito o demérito, son sólo algunos de los elementos con que cuentan para efectuar su análisis. Pueden efectuar una ponderación distinta a la realizada por el precalificador, ya que dicho órgano no está obligado por la etapa anterior y se encuentra habilitada para rever todos los antecedentes y factores pertinentes y, en virtud de ellos mantener, rebajar o subir las notas asignadas por el precalificador.

La jurisprudencia administrativa señala que las actas en que consten las deliberaciones, votaciones y acuerdos de las Juntas Calificadoras, son públicas desde la entrada en vigor del principio de publicidad constitucional. Las notificaciones de la resolución adoptada por la Junta, deberá hacerla en forma personal, el secretario de la junta o a quién ésta designe o subsidiariamente por carta certificada, utilizándose el procedimiento del artículo 131 del E.A.

3. Apelación ante el jefe superior de la institución

Se apela en el mismo acto o dentro de cinco días, o diez días en casos de calificados por la Junta, debe ser resuelto por el jefe del servicio en un plazo de quince días, la resolución de una apelación debe ser siempre fundada, al decidir sobre la apelación se deberá tener a la vista la hoja de vida, la precalificación y la calificación obtenida por el funcionario que apela. Podrá mantenerse o

elevarse el puntaje asignado por la Junta Calificadora, pero no rebajarse en caso alguno.

4. Reclamación ante la Contraloría General

La apelación y el reclamo son los recursos con que cuenta el funcionario contra la resolución de la Junta Calificadora, o la evaluación efectuada de conformidad al inciso final del artículo 29 de la Ley N° 18.834. (Art. 18, letra c) RGC).

El órgano competente para este proceso es la Contraloría General de la República, el funcionario podrá reclamar de acuerdo al artículo 160 del Estatuto Administrativo, este artículo prescribe, en lo que interesa que la Contraloría General de República está facultada para conocer y pronunciarse respecto de la regularidad de los procesos calificadorios sólo cuando en ellos se hubiere incurrido en vicios de procedimiento que impliquen infracción legal o reglamentaria, dentro de diez días hábiles desde que tuvieron conocimiento de la situación. La Contraloría General, sólo se pronunciará a petición de la parte interesada, personalmente o representada por una asociación de funcionarios, si se interpone el recurso especial de reclamación de los artículos 49 y 160 de la Ley N° 18.834.

Criterios de la Calificación según Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo

➤ Factores y subfactores

El instrumento de evaluación previsto para realizar la calificación, acoge como propios los factores y subfactores con que se califica a los funcionarios, y éstos son:

1. **RENDIMIENTO:** Mide el trabajo ejecutado durante el período, en relación a las tareas encomendadas. Comprende la valoración de los siguientes subfactores:

- a) Cumplimiento de la labor realizada: mide la realización de los trabajos asignados y la rapidez y oportunidad en su ejecución.
- b) Calidad de la labor realizada: evalúa las características de la labor cumplida y la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución.

2. **CONDICIONES PERSONALES:** Evalúa la actitud del funcionario en su vinculación con los demás.

Comprende la valoración de los siguientes subfactores:

- a) Interés por el trabajo que realiza: mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, de proponer la realización de actividades y de soluciones ante los problemas que se presenten y de proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.
- b) Capacidad para realizar trabajo en equipo: mide la facilidad de integración del funcionario en equipos de trabajo, así como la colaboración eficaz que éste presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.

3. **COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO:** Evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones.

Los siguientes son los subfactores a medir:

- a) Cumplimiento de normas e instrucciones: mide el respeto a los reglamentos e instrucciones de la institución y a los demás deberes estatutarios.

- b) Asistencia y Puntualidad: mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.

➤ **Coefficientes de evaluación de los factores por planta**

De acuerdo con el artículo N° 5 de la Ley N° 18.834/89 (Estatuto Administrativo), la estructura organizacional del estamento no-académico cuenta con cinco plantas, que son: directiva, profesional, técnica, administrativa y auxiliar, las que se ponderan de diferente forma según se observa en la Tabla N° 1.

Tabla N° 1: Coeficientes de evaluación de los factores por planta,

Planta	Rendimiento	Condiciones Personales	Comportamiento Funcionario
Directivos	4,5	3,5	2,0
Profesional	4,0	3,5	2,5
Técnica	4,0	3,5	2,5
Administrativa	4,0	3,0	3,0
Auxiliar	4,0	3,0	3,0

Fuente: Elaborada a partir del inciso 2° del Artículo N° 14 del Decreto N°1825/98,

➤ **Factores de la Calificación**

La calificación evaluará los factores y subfactores que se señalaron anteriormente, por medio de notas que tendrán los valores y conceptos, como se indican en la Tabla N° 2.

Tabla N° 2: Factores de la calificación

NOTA	VALOR	CONCEPTO
9 – 10	ÓPTIMA	Generalmente su desempeño excede los

		requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
7 – 8	BUENA	Su desempeño satisface los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.
5 – 6	SATISFACTORIA	Su desempeño generalmente satisface los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.
3 – 4	INSUFICIENTE	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
1 – 2	DEFICIENTE	No cumple con los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.

Fuente: Elaborada a partir del inciso 2° del Artículo N° 14 del Decreto N°1825/98,

La asignación de cada nota deberá ser fundada en circunstancias acaecidas durante el periodo de calificación. El inciso 2° del artículo N° 14 del Decreto N° 1825 de 1998, señala: “las notas asignadas a los subfactores respectivos deberán expresarse en entero sin decimales, correspondiendo la nota de cada factor al promedio aritmético de las notas asignadas a los subfactores respectivos. Las notas asignadas a los factores se multiplicarán por el coeficiente que se establece para cada uno de ellos, según la planta, lo que dará el número de puntos de cada factor. La suma de los mismos dará el **puntaje final** y la **Lista** de calificaciones que corresponde al funcionario. Tanto las notas asignadas a los factores como el puntaje resultante se expresarán hasta con dos decimales. En todo caso si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco, se subirá al decimal siguiente”.

➤ **Puntajes y Listas**

De acuerdo con lo señalado en el artículo 15 del Decreto N° 1825 de 1998, y lo expresado en el punto anterior, los funcionarios serán ubicados en las Listas de Calificaciones de acuerdo al siguiente puntaje: (Tabla N° 3)

Tabla N° 3: Puntajes y Lista

LISTA	PUNTAJE		CONCEPTO DE LISTA
	DE	A	
1	81,00	100	DE DISTINCIÓN
2	46,00	80,99	BUENA
3	30,00	45,99	CONDICIONAL
4	10,00	29,99	DE ELIMINACIÓN

Fuente: Elaborada a partir del Artículo N° 15 del Decreto N°1825/98.

Los efectos de la Calificación según Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo

De acuerdo a lo establecido en el párrafo 5º, artículo 37 del Reglamento General de Calificaciones de la Administración Pública, señala que “el funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los quince días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Se entenderá que la resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falle el reclamo”.

Si un funcionario conserva la calificación en lista 3, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley N° 18.834, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificación se produzca en dos períodos consecutivos.

Con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas, las instituciones deberán confeccionar un escalafón disponiendo a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente conforme al puntaje obtenido. (Art. 51 de la Ley N° 18.834 E.A.).

La calificación del personal a contrata deberá ser considerada como uno de los antecedentes para resolver sobre la prórroga del respectivo empleo.

CAPÍTULO III

HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

HISTORIA Y DESCRIPCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

La Universidad del Bío-Bío es una institución de educación superior estatal y pública, presente en la Región del Bío-Bío. Sus orígenes se remontan a la creación de la Universidad Técnica del Estado, UTE, el 9 de abril de 1947, bajo la presidencia de Gabriel González Videla.

Dependiente del Ministerio de Educación Pública, la nueva institución fusionó en su interior la Escuela de Ingenieros Industriales y los grados técnicos de la Escuela de Artes y Oficios de Santiago; Escuela de Minas de Antofagasta, Copiapó y La Serena y las Escuelas Industriales de Concepción, Temuco y Valdivia.

La Universidad Técnica del Estado abrió oficialmente sus puertas en 1952, luego que el Senado aprobó su Estatuto Orgánico, contrariando la férrea oposición de la Universidad de Chile, cuyas autoridades consideraban que la nueva casa de estudios superiores debía funcionar bajo su tuición. En Concepción, el plantel jugaría un importante papel para responder a las necesidades y desafíos que plantea la Región como uno de los polos del desarrollo industrial del país, no sólo a través de la docencia de pregrado sino que también mediante la investigación científica y tecnológica.

A las carreras técnicas de Electricidad, Mecánica y Textil que se impartían en 1959 se sumaron, en 1969, las de Ingeniería de Ejecución en Electricidad, Mecánica y

Madera. Ese mismo año se creó la carrera de Arquitectura, hecho que constituye un hito significativo: De acuerdo con la nueva Ley de Universidades dictada en 1980, la Sede Concepción de la UTE pasó a ser una universidad autónoma, la Universidad de Bío-Bío, por impartir Arquitectura, definida entonces como una de las 12 carreras universitarias.

La Universidad de Chile, Sede Ñuble, que venía funcionando en Chillán desde 1966, debido a la nueva legislación, que obligó a convertir en universidades a las sedes regionales, de acuerdo con el concepto de regionalización y desconcentración, dio lugar al surgimiento del Instituto Profesional de Chillán, IPROCH, ya que entre sus carreras no figuraba ninguna de las consideradas universitarias.

La creación de la Sede Ñuble de la Universidad de Chile, primero como Colegio Regional, había sido el fruto de un amplio movimiento ciudadano destinado a evitar que los jóvenes egresados de la Enseñanza Media tuvieran que emigrar a Santiago u otras ciudades para continuar la enseñanza superior. En sus inicios, ocupó las dependencias cedidas por la Sociedad Musical Santa Cecilia, además de un edificio en avenida Libertad, donde funcionó la Escuela de Idiomas. Posteriormente, en 1973, recibió la donación de 33 hectáreas del fundo El Mono, propiedad de Fernando May Didier, comenzando la construcción del actual Campus Fernando May. El año 1981, en tanto, el patrimonio del naciente IPROCH se incrementó con la incorporación de las antiguas instalaciones de la Escuela Normal de Chillán donde ahora se encuentra el Campus La Castilla

Más tarde, en 1988, la fusión de la Universidad de Bío y el Instituto Profesional de Chillán dio origen a la que es hoy la Universidad del Bío-Bío, uniendo a dos instituciones que asumieron el desafío de caminar juntas y construir una historia en común.

Actualmente la Universidad del Bío-Bío está compuesta por seis facultades, éstas son: Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño; Facultad de Ingeniería;

Facultad de Ciencias Empresariales; Facultad de Educación y Humanidades, Facultad de Ciencias de la Salud y de los Alimentos y Facultad de Ciencias:

En sus inicios la Universidad del Bío-Bío contaba con una matrícula de 4.300 alumnos (Parada, 2014), hoy día tiene 11.155 alumnos matriculados en total en ambas sedes.⁴

Por otro lado, la universidad cuenta con un total de 1181 funcionarios, divididos en 615 funcionarios administrativos y 566 funcionarios académicos⁵.

La estructura orgánica de la Universidad considera también la Dirección General de Investigación, Desarrollo e Innovación, orientada a vincular el conocimiento que se cultiva al interior del plantel con el sector productivo mediante acciones de transferencia tecnológica, capacitación, asistencia técnica e investigación.

Su actual rector es el arquitecto, egresado de la misma Universidad del Bío-Bío, Dr. Héctor Gaete Feres (2014-2018).

Considerando la necesidad de actualizar el enfoque de la gestión vinculada al tratamiento de las personas que se desempeñan en la Universidad del Bío-Bío, adecuando la estructura y la distribución de funciones de las personas, la potenciación de sus capacidades, el estímulo del mejoramiento continuo de procesos y la satisfacción de los requerimientos de excelencia y calidad impuestos a la institución, según Decreto Exento N° 1319 del 16 de junio del año 2009, se creó la Dirección de Recursos Humanos, bajo la dependencia de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos, esta dirección tiene como misión realizar una gestión estratégica de los Recursos Humanos que permita promover el desarrollo de las competencias de las personas para apoyar los procesos de transformación cultural y el logro de los objetivos de la Universidad del Bío-Bío, a través de los Departamentos y Unidades que la componen y que corresponden a los Departamentos de Personal Sedes Concepción y Chillán y Departamento de

⁴ Según información extraída del Anuario Estadístico 2014 de la Universidad del Bío-Bío.

⁵ Según información proporcionada por el Departamento de Personal Sede Chillán

Bienestar del Personal, con su sección de Bienestar del Personal en la Sede Chillán.

Los Departamento de Personal, tanto de Chillán como Concepción tienen como objetivo principal el ocuparse de las remuneraciones de los funcionarios académico y no académico de su respectiva Sede; además de las siguientes funciones selección de personal, contratación y desvinculación, gestión de procesos, bienestar del personal, administración de remuneraciones, desarrollo de competencias, proceso de calificaciones, estudios y desarrollo organizacional, relaciones laborales, todo ello, regulado según lo que establece el Estatuto Administrativo Ley N° 18.834: para el accionar del Funcionario Público y Decreto Universitario N° 492 del 27.10.93: que establece Planta del Personal de la Universidad del Bío-Bío.

JUNTA CALIFICADORA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

De acuerdo a ordinario circular número dos de 2015 “Proceso de Calificaciones”⁶ se solicitó en conformidad a lo señalado en la Ley N° 18.834/89, y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 1.825/98 del Ministerio del Interior, instruir el procedimiento para la elección del representante del Personal no académico, de los distintos estamentos, ante la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío.

Los estamentos: profesional, técnico, administrativo y auxiliar, lo conforman los funcionarios que pertenecen a dichas plantas. Además, participan en el proceso eleccionario los funcionarios que ostentan un nombramiento en un cargo “a contrata”, dado que éstos están afectos al Proceso de Calificación del Personal No Académico de la institución. Se llevará a efecto “un solo proceso eleccionario en forma simultánea en ambas sedes de la Universidad del Bío-Bío, existentes en Concepción y Chillán”, mediante votación directa, secreta, personal e informada. Tendrá derecho a votar el personal perteneciente a los estamentos: profesional, técnico, administrativo y auxiliar, que tengan con cargo a contrata, y que estén

⁶ Según información extraída del Ord. Circular N° 2/2015 Proceso de Calificaciones

afectos al sistema calificadorio de conformidad con lo dispuesto en el Art. 33, Ley 18.834, Estatuto Administrativo. Resultará elegido como “**Representante Titular**” del personal de cada estamento, aquel funcionario (a) que obtenga la más alta votación, considerando los votos válidamente emitidos en la Sede Concepción y Sede Chillán respectivamente. El funcionario(a) que obtenga la segunda mayoría, tendrá el carácter de “**Suplente**”, ante la Junta Calificadora Central (Art. 23 Decreto Supremo N° 1.825 del año 1998).

La Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío para el proceso calificadorio 2014-2015, está integrada por los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del Rector, un representante por planta elegido por votación o por ley, un representante de la Asociación Gremial que tiene derecho a voz y un secretario técnico.

FUNCIONARIOS DE LA ALTA JERARQUÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO	
Prorectora	Gloria Gómez Vera
Vicerrector Académico	Aldo Ballerini Arroyo
Vicerrector de Asuntos Económicos	Francisco Gatica Neira
Profesional Grado 4	Francisco Pérez Quintero
Decano Grado 4	Marco Reyes Coca

Tabla N° 4: Funcionarios de alta jerarquía de la Universidad del Bío-Bío

DELEGADOS POR PLANTA	
Planta Directiva	María Teresa Villarroel Ruz
Planta Profesional	Marlene Alicia Bobadilla Vargas
Planta Técnica	Johana Leticia Torres Vásquez
Planta Administrativa	Gina Paola Gelmi Ortiz
Planta Auxiliar	Salvador Giovanni Ortega Rodríguez

Tabla N° 5: Delegados por Planta

DELEGADO DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL DE FUNCIONARIOS NO ACADÉMICOS	
AFUNABB	Olga Ortiz Soto

Tabla N° 6: Delegado de la Asociación Gremial de Funcionarios No Académicos

SECRETARIO TÉCNICO	
Director de Recursos Humanos	Orlando Aravena Aguilera

Tabla N° 7: Secretario Técnico

Documentos del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío

La Normativa Vigente dentro de la Universidad del Bío-Bío indica la utilización de los siguientes documentos en relación a los funcionarios⁷:

➤ **Hoja de Vida:**

Se registrará las anotaciones de mérito o demérito de los funcionarios producidos durante el respectivo período de calificaciones, la que deberá mantenerse actualizada y estar a disposición del trabajador cada vez que lo requiera. Además en ella deberá dejarse constancia de la precalificación del funcionario.

Son anotaciones de mérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del empleado que implique una conducta o desempeño del funcionario destacado. Entre éstas figuran aspectos tales como la adquisición de algún título u otra calidad especial relacionada con el servicio, cuando éstos no sean requisitos específicos en su cargo, como asimismo la aprobación de cursos de capacitación que se relacionen con las funciones del servicio, el desempeño de labores por períodos más prolongados que el de la jornada normal, la realización

⁷ Según lo establece el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834 y el Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo.

de cometidos que excedan de su trabajo habitual, la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.

Son anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que implique una conducta o desempeño del funcionario reprochable. Entre éstas se consideran el incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias, tales como infracciones a las instrucciones y órdenes de servicio y el no acatamiento de las prohibiciones contempladas en la ley N° 18.834, y los atrasos en la entrega de trabajos.

Al registrar una anotación de mérito o de demérito se debe especificar el Factor con que se relaciona. El jefe directo deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que da origen a la anotación, dentro del plazo de tres días de ocurrida. El funcionario, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la correspondiente notificación, podrá solicitar al jefe directo que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso. La orden de anotación que realice el jefe directo, deberá emitirse al Jefe de la Oficina de Personal dentro de los cinco días siguientes al cumplimiento de los plazos antes mencionados. El funcionario podrá solicitar a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes. El jefe directo está facultado para aceptar o rechazar la solicitud del funcionario. En el evento de que el jefe directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá comunicarlo por escrito en el plazo de cinco días a la unidad de personal, acompañando los fundamentos de su rechazo; si no se produjese tal comunicación se entenderá aceptada la solicitud del funcionario. Esta comunicación de rechazo deberá ir con copia a la respectiva Asociación de Funcionarios, cuando el funcionario lo solicite expresamente. Si el jefe directo no efectuase tal comunicación se entenderá aceptada la solicitud del funcionario.

➤ **Dos Informes de Desempeño⁸:**

Estos informes de desempeño deben ser emitidos por los precalificadores. El primero, entre el 01 de Septiembre al 31 de Enero, y el segundo entre el 01 de Febrero y el 30 de Junio: se describe el comportamiento laboral de cada funcionario por el periodo de cinco meses. Estos informes deben considerar una hoja de observaciones del funcionario, donde éste podrá hacer presente su opinión sobre el informe dentro del plazo de dos días contados desde su notificación. Deben ser notificados personalmente dentro de los diez siguientes a la fecha de cumplimiento del respectivo informe. Si el trabajador no formulare observaciones al informe y lo firma, el jefe directo entregará a la Oficina de Personal el Informe de Desempeño, dentro de los tres días siguientes de cumplido el plazo de notificación de dicho informe (Anexos N° 1 y N° 2).

➤ **Hoja de Precalificación⁹:**

Esta hoja será entregada por el jefe de la oficina de personal al jefe directo, para que este efectúe la precalificación. Se constituye por conceptos, notas las cuales deberán ser fundamentadas, y antecedentes que este deberá proporcionar por escrito, considerándose para este efecto las anotaciones efectuadas en la hoja de vida y en los dos Informes de Desempeño elaborados en Marzo y Julio (ver Anexo N° 3).

Para realizar la precalificación, la oficina encargada del personal, o la que haga sus veces, deberá entregar al jefe directo, dentro de los primeros tres días del mes de septiembre de cada año, las hojas de vida del personal de su dependencia.

⁸ Anexos N° 1 y N° 2: Informes de Desempeño N° 1 e Informe de Desempeño N°2, que corresponden a informes semestrales realizado por el jefe directo.

⁹ Anexo N° 3: Hoja de Precalificación; realizada por el jefe directo.

➤ **Hoja de Calificación¹⁰:**

Es el documento en el cual la Junta Calificadora, resume y valora anualmente el desempeño de cada trabajador en relación a los factores de calificación que establece el presente reglamento y deja constancia de la lista en que quedó calificado (Anexo N° 4).

Estos documentos son utilizados en las distintas etapas del proceso de evaluación, tomando en cuenta las condiciones de trabajo y los procedimientos establecidas para la realización del Informe de Desempeño.

Proceso de Calificaciones a través del Sistema informático de la Universidad del Bío-Bío.

La Universidad del Bío-Bío, ha incorporado en sus sistemas informáticos, nuevas funcionalidades con el fin de poder entregar a sus funcionarios, información respecto al Proceso de Calificaciones, orientadas a mejorar la gestión integral de la comunidad universitaria.

Por ello, incorpora a la plataforma de procesos WEB, el módulo de Calificaciones al Personal No Académico, que contempla lo siguiente:

- Informe de Desempeño N° 1
- Informe de Desempeño N° 2

¹⁰ Anexo N° 4: Hoja de Calificación, realizada por la Junta Calificadora Central

- Documentos

Además proporciona un manual de usuario¹¹ de utilización de la intranet universitaria para módulos de personal.

Este manual le servirá de ayuda al calificador para trabajar desde su computador en la operación de las nuevas funcionalidades incorporadas a la intranet universitaria (Anexo N° 5).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹¹ Manual de Utilización Intranet Universitaria para módulos de Personal

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa y un tipo de investigación descriptiva (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), la que consistió en revisar bibliografía acerca de la Evaluación de Desempeño, ya sea en textos, publicaciones y tesis; así como también las leyes que regulan el procedimiento de calificaciones de las instituciones públicas y normativa vigente de la Universidad del Bío-Bío, elaborando un cuestionario para ser aplicado a funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, que mida la percepción de éstos respecto al proceso de calificaciones.

Posteriormente, este cuestionario fue sometido a revisión con los respectivos procedimientos, descripciones de cargo, normas y estatutos que rigen el proceso de calificaciones para la Universidad del Bío-Bío y contrastado con los resultados obtenidos, con el fin de entregar la información analizada a la Dirección de Recursos Humanos de esta Universidad, y con ello poder contribuir en la mejora de la gestión de esta Dirección.

UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis corresponde a los funcionarios no académicos y jefaturas del área no académica y académica, contratados en calidad de planta y/o contrata, de jornada completa y media jornada, tanto de la sede Chillán como de la sede Concepción de la Universidad del Bío-Bío.

ASPECTO ÉTICO DE LA INVESTIGACIÓN

Con la intención de dar inicio a la investigación, se solicitó al Director de Recursos Humanos, la autorización para enviar la encuesta a los funcionarios y jefaturas de la Universidad del Bío-Bío a través de un link enviado por correo electrónico, o aplicarla en forma personal, quien por intermedio de los Coordinadores del Departamento de Personal solicitaron colaboración con los investigadores.

CONSTRUCCION Y VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

El cuestionario fue elaborado tomando como base el de Osorio, Parada & Torres, 2014, el cual se enriqueció a partir de la experiencia de parte del equipo investigador como funcionarias del área de Recursos Humanos de la Universidad del Bío-Bío y de la revisión efectuada. Por ello se elaboraron 6 versiones, las que fueron corregidas por el profesor guía, hasta lograr el instrumento final presentado en el primer informe.

Se tomó la decisión de mantener iguales algunas afirmaciones, modificar y eliminar otras, (Tablas N° 8 y N° 9) además de agregar 9 aseveraciones al cuestionario del calificado y 18 al cuestionario del calificador, el cual fue presentado en el primer informe.

Se elaboró en dos versiones, una para ser aplicada a funcionarios que son evaluados, pertenecientes a la Planta Profesional, Técnica, Administrativa y Auxiliar; y otra para jefaturas evaluadoras de las distintas unidades, cuya Planta

puede ser Directiva y/o Profesional, con el fin de medir la percepción de éstos respecto al proceso de calificación de la Universidad del Bío-Bío en sus sedes de Chillán y Concepción.

TABLA N° 8. NÚMERO DE PREGUNTAS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

PREGUNTA	MANTIENE	MODIFICA	ELIMINA	TRASLADA
N°	6	2	4	1
N°	22	3	7	5
N°	23	11	8	27
N°	28	13	9	
N°		14	10	
N°		15	12	
N°		16	17	
N°		32	18	
N°		33	19	
N°		34	21	
N°		35	24	
N°			26	

Tabla N° 8: Número preguntas cuestionario calificado

TABLA N° 9. NÚMERO DE PREGUNTAS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

PREGUNTA	MANTIENE	MODIFICA	ELIMINA	TRASLADA
N°	6	2	4	1
N°	10	3	7	5
N°	22	12	8	
N°	23	14	9	

N°	24	15	11	
N°		16	13	
N°		19	17	
N°		25	18	
N°		31	20	
N°		32	21	
N°		33	26	
N°			27	
N°			28	
N°			29	
N°			30	
N°			34	

Tabla N° 9: Número preguntas cuestionario calificador

Una vez definido ambos cuestionarios, fueron sometidos a validación de pares, comprendido por un grupo de funcionarios que actuó como grupo de control, entre éstos se encuentran: funcionarios de la planta directiva, profesional, técnica, administrativa, y auxiliar, además de integrantes de la Junta Calificadora, académicos y ex Vicerrector de Asuntos Económicos. Para lo cual se diseñó una “Pauta de validación de expertos” (Anexos N° 6 y N° 7) para el cuestionario del calificado y otra para el calificador, obteniendo los siguientes resultados:

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

En la tabla N°10 se puede apreciar que para el 50% de los expertos que participaron del proceso, la claridad, pertinencia de la información expuesta y la adecuación a los destinatarios de las instrucciones del cuestionario fue considerada Buena, para un 42% estos aspectos fueron considerados excelentes y para el 8% regular.

Es importante destacar que para ninguno de los consultados la claridad, pertinencia y adecuación a los destinatarios de las instrucciones del cuestionario fueron consideradas malas.

Tabla N° 10: Instrucciones del Cuestionario

	<i>Frecuencia Relativa</i>				
	<i>Excelente</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	<i>Total</i>
<i>Claridad de las Instrucciones</i>	42%	50%	8%	0%	100%
<i>Pertinencia de la Información expuesta</i>	42%	50%	8%	0%	100%
<i>Adecuación a los destinatarios</i>	42%	50%	8%	0%	100%

En la tabla N° 11 se presenta la valoración general del cuestionario, en el cual se evalúan los ítems de preguntas dicotómicas, escala tipo Likert y preguntas abiertas.

En lo que respecta a las preguntas dicotómicas se puede apreciar que lo que tuvo mayor porcentaje de aprobación fueron la cantidad de preguntas, con un 70%, y si la sección mide lo que se pretende, con un 56% (Tabla N° 11). En general, este ítem es evaluado como bueno por el 54% de los validadores, según se aprecia en la tabla N° 12.

En el ítem escala tipo Likert, lo que obtiene un mayor porcentaje de aprobación por parte de los validadores, corresponde a la adecuación de las alternativas de respuesta utilizada (escala tipo Likert), siendo considerada buena para el 70% de los validadores y excelente para el 10%; no obstante el 20% de los consultados, consideró que es mala la escala utilizada (Tabla N° 11).

Respecto a los otros puntos a evaluar en este ítem, todos obtuvieron más alto porcentaje en la opción buena. Por tanto, lo anterior demuestra que en general este ítem fue considerado bueno por el equipo de validadores, con un promedio de 53% (Tabla N° 12).

Finalmente, el ítem de preguntas abiertas, en lo que se refiere a cantidad de preguntas y lenguaje adecuado a los destinatarios fueron considerados por un 60% de los validadores como buenos. También es destacable que la claridad de las preguntas abiertas, su redacción, el lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado y si esta sección del cuestionario mide lo que pretende, fue considerado excelente, con porcentajes de aprobación que van desde el 27% al 36% (Tabla N° 11). Lo anterior demuestra que, para un 53% de los expertos que evaluaron este proceso, el ítem de preguntas abiertas fue considerado como bueno (Tabla N° 12).

Tabla N° 11: Valoración General del Cuestionario

		Frecuencia Relativa				
		Excelente	Buena	Regular	Mala	Total
Parte II: Ítems Preguntas Dicotómicas	Claridad en las preguntas	45%	45%	9%	0%	100%
	Redacción de las preguntas dicotómicas	36%	55%	9%	0%	100%
	Cantidad de preguntas dicotómicas	20%	70%	10%	0%	100%
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado	27%	55%	18%	0%	100%
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende	56%	44%	0%	0%	100%
Parte III: Ítems con escala tipo Likert	Claridad en la redacción de los ítems	27%	55%	18%	0%	100%
	Redacción de los ítems	27%	45%	27%	0%	100%
	Adecuación de las alternativas de respuesta utilizada (escala tipo Likert) a los ítems	10%	70%	0%	20%	100%
	Cantidad de ítems	30%	60%	0%	10%	100%

	Lenguaje de los ítems adecuado con el nivel del encuestado	27%	45%	27%	0%	100%
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende	60%	40%	0%	0%	100%
Parte IV: Preguntas Abiertas	Claridad de las preguntas abiertas	27%	55%	18%	0%	100%
	Redacción de las preguntas abiertas	36%	36%	27%	0%	100%
	Cantidad de preguntas	30%	60%	10%	0%	100%
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado	30%	60%	10%	0%	100%
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende	36%	55%	9%	0%	100%

Tabla N° 12: Frecuencia Relativa por Ítem

PERCEPCIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO	<i>Excelente</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	<i>Total</i>
Parte II: Ítems Preguntas Dicotómicas	37%	54%	9%	0%	100%
Parte III: Ítems con escala tipo Likert	30%	53%	12%	5%	100%
Parte IV: Preguntas Abiertas	32%	53%	15%	0%	100%

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la pauta de validación se procedió a realizar modificaciones en el cuestionario del calificado, lo que se presenta en forma detallada en el anexo N° 8, se consideró necesario modificar y eliminar algunas preguntas, mientras que la mayoría se mantuvo, según se muestra en las Tablas N° 13, N° 14 y N° 15.

Tabla N° 13: Preguntas Dicotómicas Cuestionario del Calificado

ITEM II. PREGUNTAS DICOTÓMICAS

	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 1		x	
Pregunta 2	X		
Pregunta 3	X		
Pregunta 4	X		
Pregunta 5	X	x	
Pregunta 6		x	

Tabla N° 14: Escala Tipo Likert Cuestionario del Calificado

ITEM III. ESCALA TIPO LIKERT			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 1			X
Pregunta 2		X	
Pregunta 3	X		
Pregunta 4			X
Pregunta 5			X
Pregunta 6		X	
Pregunta 7	X		
Pregunta 8		X	
Pregunta 9			X
ITEM III. ESCALA TIPO LIKERT			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 10		X	
Pregunta 11	X		
Pregunta 12	X		
Pregunta 13	X		
Pregunta 14	X		
Pregunta 15	X		
Pregunta 16	X		
Pregunta 17	X		
Pregunta 18	X		
Pregunta 19	X		
Pregunta 20	X		
Pregunta 21	X		
Pregunta 22	X		
Pregunta 23		X	
Pregunta 24	X		
Pregunta 25	X		
Pregunta 26	X		
Pregunta 27		X	

Pregunta 28	X		
-------------	---	--	--

Tabla N° 15: Preguntas Dicotómicas Cuestionario del Calificado

ITEM IV. PREGUNTA ABIERTA			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 1	X		
Pregunta 2	X		

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

En la tabla N°16, se puede apreciar que para el 55% de los expertos validadores, las instrucciones fueron consideradas como buenas, el 45% encuentra que la claridad de las instrucciones es excelente, y existe un 9% de los validadores que encuentra regular la pertinencia de la información y la adecuación de las preguntas a los destinatarios.

Tabla N° 16. Instrucciones del Cuestionario

	<i>Frecuencia Relativa</i>				
	<i>Excelente</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	<i>Total</i>
<i>Claridad de las Instrucciones</i>	45%	55%	8%	0%	100%
<i>Pertinencia de la Información expuesta</i>	36%	55%	9%	0%	100%
<i>Adecuación a los destinatarios</i>	36%	55%	9%	0%	100%

En la tabla N° 17, se muestra la valoración general del cuestionario, en el cual se evalúan los ítems relativos a las preguntas dicotómicas, escala tipo Likert y pregunta abierta.

En lo que respecta al ítem de preguntas dicotómicas se puede apreciar que tuvo una aceptación buena en un 64% en lo que se refiere a la redacción de las preguntas, y un 40% lo encuentra excelente en lo que respecta a la cantidad de preguntas, y existe un 9% que lo encuentra regular en los ítems anteriormente mencionados. No obstante, en general este ítem es considerado como bueno, por el 61% de los validadores (tabla N° 17).

En el ítem escala tipo Likert, lo que obtiene un mayor porcentaje de aprobación por parte de los validadores, corresponde a la cantidad de ítems (afirmaciones), con un 64%; sin embargo, existe un porcentaje alto de validadores, un 18% que considera que es mala la escala utilizada. El resto de los ítems son considerados como buenos. Lo que demuestra que en general, este ítem fue considerado bueno por el equipo de validadores, con un 55% (tabla N° 17).

En cuanto al ítem de pregunta abierta, en lo que se refiere a cantidad de preguntas y lenguaje adecuado a los destinatarios, fueron considerados por un 60% de los validadores como buenos. Por tanto, la percepción general de éstos en este ítem es buena, alcanzando un promedio de 51%, según se aprecia en la tabla N° 17.

		<i>Frecuencia Relativa</i>				
		<i>Excelente</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	<i>Total</i>
Parte II: Ítems Preguntas Dicotómicas	Claridad en las preguntas	36%	55%	9%	0%	100%
	Redacción de las preguntas dicotómicas	27%	64%	9%	0%	100%
	Cantidad de preguntas dicotómicas	40%	60%	0%	0%	100%

	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado	27%	64%	9%	0%	100%
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende	40%	60%	0%	0%	100%

Tabla N° 17: Valoración General del Cuestionario

Parte III: Ítems con escala tipo Likert	Claridad en la redacción de los ítems	27%	55%	18%	0%	100%
	Redacción de los ítems	27%	45%	27%	0%	100%
	Adecuación de las alternativas de respuesta utilizada (escala tipo Likert) a los ítems	27%	55%	9%	9%	100%
	Cantidad de ítems	18%	64%	0%	18%	100%
	Lenguaje de los ítems adecuado con el nivel del encuestado	27%	55%	18%	0%	100%
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende	36%	55%	9%	0%	100%
Parte IV: Preguntas Abiertas	Claridad de las preguntas abiertas	27%	45%	27%	0%	100%
	Redacción de las preguntas abiertas	36%	45%	18%	0%	100%
	Cantidad de preguntas	40%	60%	0%	0%	100%
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado	30%	60%	10%	0%	100%
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende	45%	45%	9%	0%	100%

Tabla N° 18: Frecuencia Relativa por Ítem

PERCEPCIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO	<i>Excelente</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	<i>Total</i>
Parte II: Ítems Preguntas Dicotómicas	34%	61%	6%	0	100%
Parte III: Ítems con escala tipo Likert	27%	55%	14%	4%	100%
Parte IV: Preguntas Abiertas	36%	51%	13%	0%	100%

A partir del análisis que se presenta en forma detallada en el anexo N° 9, se consideró necesario modificar y eliminar algunas preguntas del cuestionario del calificador, mientras que la mayoría se mantuvo, según se muestra en las tablas N° 19, 20, 21.

Tabla N° 19: Preguntas Dicotómicas Cuestionario del Calificador

ITEM II. PREGUNTAS DICOTÓMICAS			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 1		X	
Pregunta 2	X		
Pregunta 3	X		
Pregunta 4	X		
Pregunta 5		X	
Pregunta 6	X		

Tabla N° 20: Escala Tipo Likert Cuestionario del Calificador

ITEM III. ESCALA TIPO LITKER			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 1			X
Pregunta 2	X		
Pregunta 3	X		
Pregunta 4	X		
Pregunta 5	X		
Pregunta 6		X	
Pregunta 7			E
Pregunta 8		X	
Pregunta 9		X	
Pregunta 10			X
Pregunta 11	X	X	
Pregunta 12	X		
ITEM III. ESCALA TIPO LITKER			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 13			
Pregunta 14			X
Pregunta 15	X		
Pregunta 16	X		
Pregunta 17	X		
Pregunta 18		X	
Pregunta 19		X	
Pregunta 20	X		
Pregunta 21	X		
Pregunta 22	X		
Pregunta 23	X		
Pregunta 24	X		
Pregunta 25	X		
Pregunta 26	X		
Pregunta 27	X		

Pregunta 28		X	
Pregunta 29	X		
Pregunta 30	X		
Pregunta 31	X		
Pregunta 32	X		
Pregunta 33	X		

Tabla N° 21: Preguntas Dicotómicas Cuestionario del Calificador

ITEM IV. PREGUNTA ABIERTA			
	Mantener	Modificar	Eliminar
Pregunta 1	X		

DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO

Su estructura está conformada por un primer ítem con datos demográficos de caracterización, posteriormente un segundo ítem de preguntas dicotómicas, que permita determinar la situación actual, continuando con un tercer ítem de afirmaciones evaluados con una escala tipo Likert de cinco niveles, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, mediante el cual se pueda observar cómo se percibe el proceso de calificaciones. Finalmente, se presenta un cuarto ítem de preguntas abiertas que permite brindar al encuestado su opinión abiertamente.

APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Una vez realizado los ajustes necesarios, fue aplicado al universo determinado en la muestra, a través de un link enviado por correo electrónico a los funcionarios administrativos y jefaturas de la Sede Chillán y Concepción, o en forma impresa a aquellos funcionarios que no contaban con correo electrónico.

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO MUESTRAL

Para determinar el tamaño de la muestra se solicitó al Departamento de Personal de Chillán, nómina de funcionarios administrativos y nómina de jefaturas de ambas sedes, las que están compuestas por 572 funcionarios administrativos y 151 jefaturas (Tabla N° 22). Cabe mencionar que de los 151 funcionarios que son jefaturas, 43 de ellos no califican, debido a que no todos son funcionarios de planta, sin embargo se consideró a todos para la aplicación del cuestionario con el fin de analizar la percepción de todos ellos.

Tabla N° 22. Delimitación Población Sujeta a Estudio

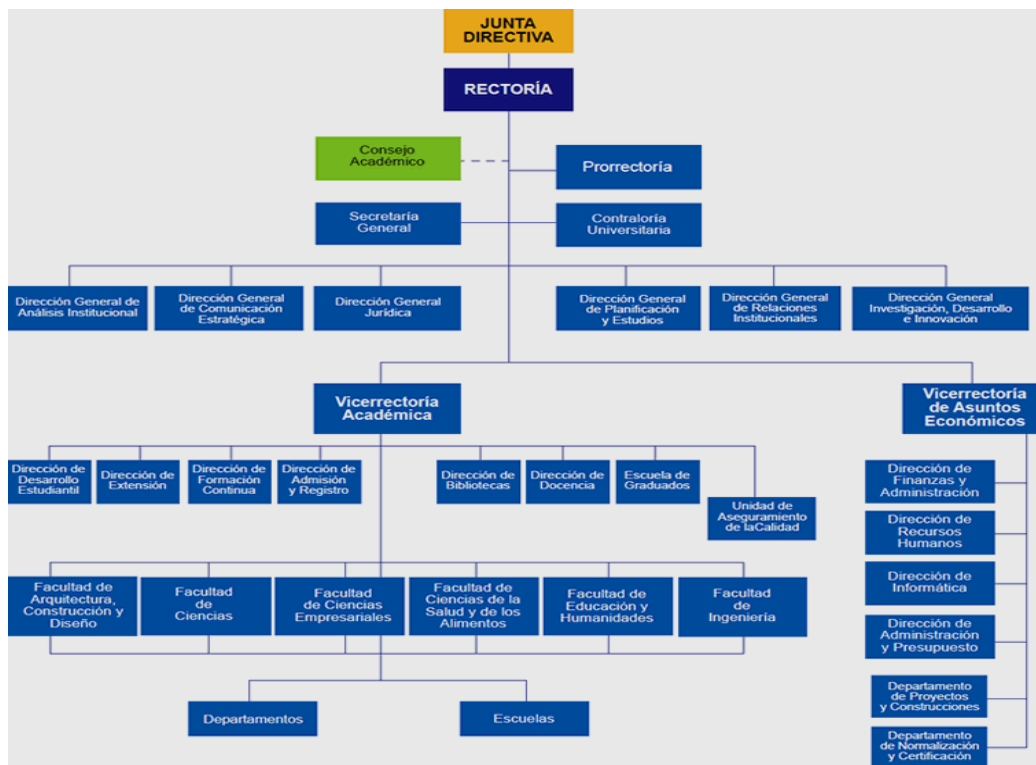
Rol Funcionario	Cantidad Funcionarios	Proporción
Calificados	572	79%
Calificadores	151	21%
Total	723	100%

Con la nómina de funcionarios administrativos se utilizó un muestreo probabilístico, estratificado proporcional que consistió en efectuar una separación por direcciones, facultades y por sedes, de acuerdo a la estructura orgánica institucional¹², exhibida a continuación:

Figura N° 2. Estructura Orgánica de la Universidad del Bío-Bío

¹² Estructura Orgánica de la Universidad del Bío-Bío – Organigrama,

En



esta nueva muestra se aumentará el nivel de confianza de 90% que tenía el trabajo anterior (Osorio, Parada & Torres, 2014) a 95%, con el fin de aumentar la cantidad de encuestados y un error del 5%, lo que arroja un total de funcionarios a encuestar de 230.

La fórmula utilizada para establecer el tamaño de la muestra es la que se indica a continuación

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = El número personas a encuestar (muestra)

N = Universo de funcionarios

Z = Valor de sigma para la probabilidad pedida, (al nivel de confianza del 95%)

p = Prevalencia positiva estimada

q = Prevalencia negativa estimada

e = Error

$n = 230$	$factor = 0,402098$
$N = 572$	
$Z = 1,96$	
$p = 0,5$	
$q = 0,5$	
$e = 0,05$	
$Z^2 = 3,8416$	
$e^2 = 0,0025$	

Resultado:

$$n = \frac{3,8416 * 0,5 * 0,5 * 572}{0,0025 (572-1) + 3,8416 * 0,5 * 0,5} = 230$$

Tras multiplicar el factor por cada estrato, la muestra proporcional determinada corresponde a 230 funcionarios a encuestar. (Tabla N° 23).

Tabla N° 23. Determinación Tamaño Muestral

Rol Funcionario	Cantidad Funcionarios	Muestra Total
Calificados	572	230
Calificadores	151	151
Total	723	381

Para aplicar cuestionario a los calificadores, se decidió efectuarlo a través de un censo, abarcando el total de la población.

CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

- **Criterios de Inclusión**

- **Calificado:** Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, cuya antigüedad laboral sea superior a 6 meses y estén contratados a planta o contrata.
- **Calificador:** Directivos y Profesionales, cuya antigüedad laboral sea superior a 6 meses y con la condición de contratación a planta o contrata.

- **Criterios de Exclusión**

La encuesta no se aplicó a los funcionarios administrativos que no están dentro del proceso de calificación, estos son:

- Jefe Superior de la institución (Rector)
- Subrogante legal del Jefe Superior (Pro Rectora).
- Miembros Junta calificadora Central.
- Delegado del personal.
- Dirigentes asociaciones de funcionarios.
- Funcionarios con desempeño inferior a 6 meses por cualquier causa.
- Funcionarios que hayan cesado sus funciones por más de 6 meses.
- Autores de la presente investigación.

- Validadores del proceso de Validación de los instrumentos a utilizar para la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

RESULTADOS

RESULTADOS ENCUESTA DEL CALIFICADO

En el capítulo que se expone a continuación se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los funcionarios y jefes de distintas unidades,

departamentos o facultades de la Universidad del Bío-Bío, durante un periodo de 8 días, realizado durante el mes de diciembre de 2015.

Para llevar a cabo este análisis de forma más clara, se creó un archivo en Excell, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser analizados por medio de tablas y gráficos.

CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS EN ESTUDIO

Los funcionarios finalmente encuestados fueron 204 personas, de los cuales 134 pertenecen a la Sede Chillán, correspondiendo al 66% y 70 a la Sede Concepción, con un 34%. (Tabla N° 24).

Tabla

N° 24.

FUNCIONARIOS ENCUESTADOS POR SEDE		
	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
CHILLÁN	134	66%
CONCEPCIÓN	70	34%
TOTAL	204	100%

Funcionarios encuestados por Sede

Con relación al género de los funcionarios, que se presenta en el siguiente cuadro, se puede apreciar que en ambas sedes la mayor cantidad de funcionarios que respondieron la encuesta son de género femenino. (Tabla N° 25).

Tabla N°
Género

25.

GÉNERO	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
Femenino	90	67%	48	69%
Masculino	44	33%	22	31%
TOTAL	134	100%	70	100%

En el siguiente cuadro se indican los rangos de edad de las personas encuestadas, quienes tanto en la sede Chillán como Concepción mayoritariamente fueron quienes están en el rango de edad de 46 años y más, con un 41% y 61%, respectivamente. (Tabla N° 26).

Tabla N° 26. Rango de Edad

RANGO DE EDAD	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
24 a 35 años	39	29%	2	3%
36 a 45 años	40	30%	25	36%
46 años y más	55	41%	43	61%
TOTAL	134	100%	70	100%

Respecto a los años de servicio en la institución, en el cuadro que se presenta a continuación, se puede apreciar que en la sede Chillán la mayor cantidad de encuestados estuvo en el rango de 6 meses y 10 años de servicios, lo que corresponde a un 49%, en cambio en la sede Concepción la mayor cantidad de encuestados estuvo en los que llevan entre 11 años y 25 años de servicio (Tabla N° 27).

Tabla N° 27. Años de Servicio en la Institución

AÑOS DE SERVICIO	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
6 meses a 10 años	66	49%	9	13%
11 a 25 años	42	31%	34	49%
26 años y más	26	19%	27	39%
TOTAL	134	100%	70	100%

En la tabla N° 28 se puede observar que en la sede Chillán los funcionarios encuestados de Planta fueron menos que los a contrata, con un 31% versus un 69%. Por otro lado, en la sede Concepción la situación es al revés, ya que son más los funcionarios encuestados de Planta, con un 54% que los a contrata, con un 46%.

Tabla N° 28. Tipo de Contrato

TIPO DE CONTRATO	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
Planta	41	31%	38	54%
Contrata	93	69%	32	46%
	134	100%	70	100%

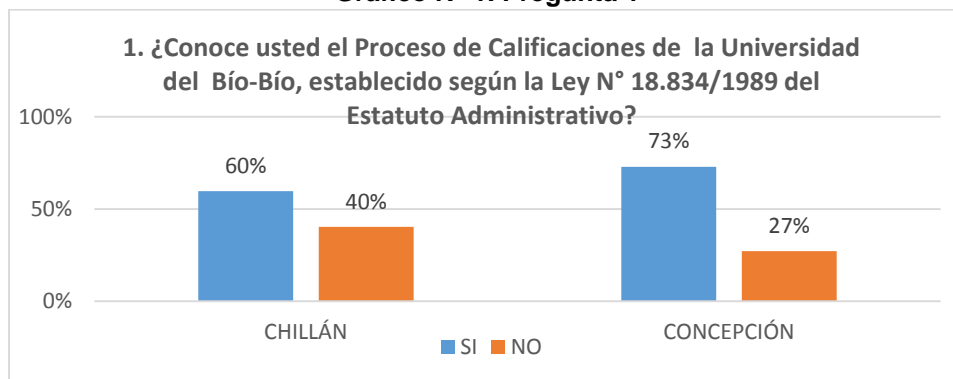
En la tabla N° 29 se presentan la cantidad de funcionarios encuestados de acuerdo a la planta a la que pertenecen, donde se refleja que la mayor cantidad de funcionarios que respondieron la encuesta corresponde a la planta Profesional, con un 34%, luego vienen los funcionarios de la Planta Técnica, con un 31%, después la planta administrativa, con un 29% y le siguen los funcionarios de la Planta Auxiliar, con un 6%.

Tabla N° 29. Funcionarios encuestados por Planta

TIPO DE PLANTA	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
Profesional	33	25%	24	34%
Técnica	68	51%	22	31%
Administrativa	14	10%	20	29%
Auxiliar	19	14%	4	6%
TOTAL	134	100%	70	100%

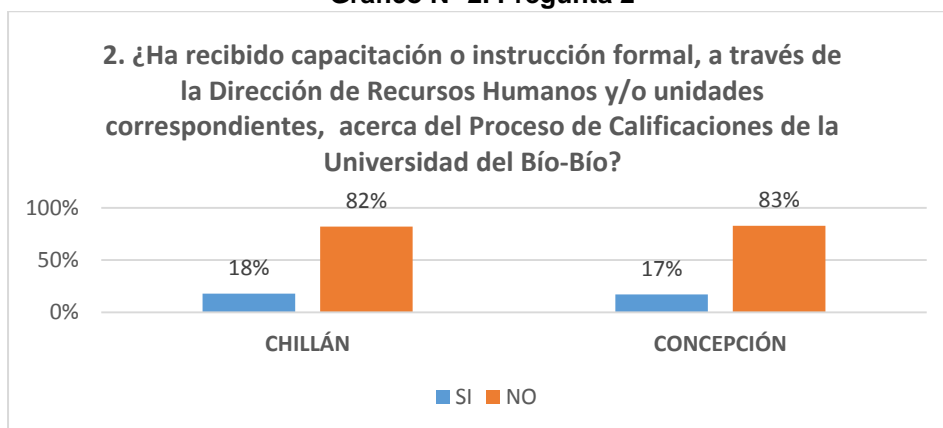
GRÁFICOS DE RESULTADOS PREGUNTAS DICOTÓMICAS

Gráfico N° 1. Pregunta 1



En el gráfico N° 1, ante la pregunta “Si conoce el Proceso de Calificación de la Universidad del Bío-Bío”, el grupo de encuestados, tanto de la sede Chillán como en Concepción, respondió que Sí, con un 60% y 73% respectivamente; sin embargo, se puede observar que en la Sede Chillán es mayor el desconocimiento de este proceso, con un 40%, que en Concepción, con un 27%.

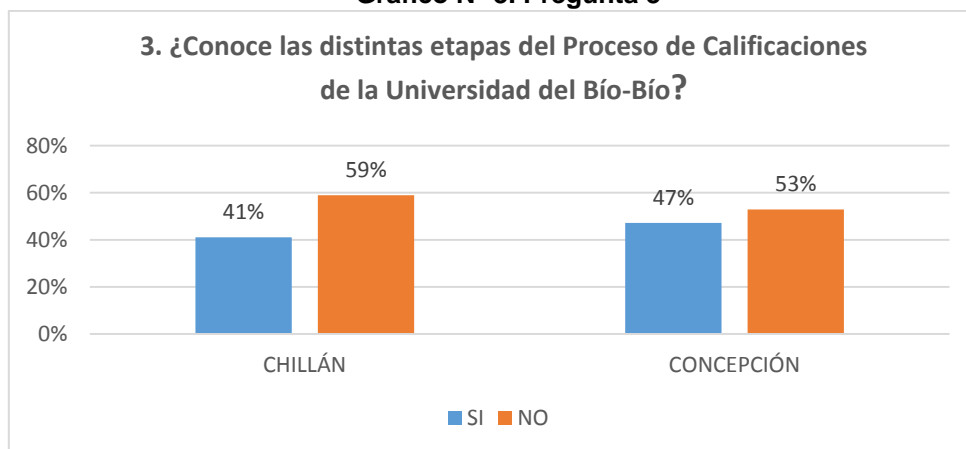
Gráfico N° 2. Pregunta 2



En este gráfico se puede observar que las respuestas en ambas sedes son muy similares, ya que en Chillán un 82% dice que no ha recibido capacitación o instrucción formal respecto al Proceso de Calificaciones y en la sede Concepción,

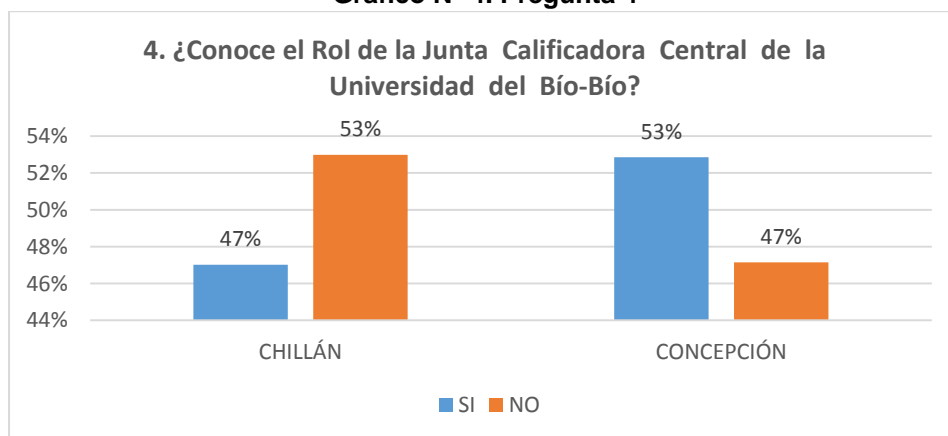
es un 83% y sólo un 18% y 17% respectivamente, dicen que sí han recibido capacitación (Gráfico N° 2).

Gráfico N° 3. Pregunta 3



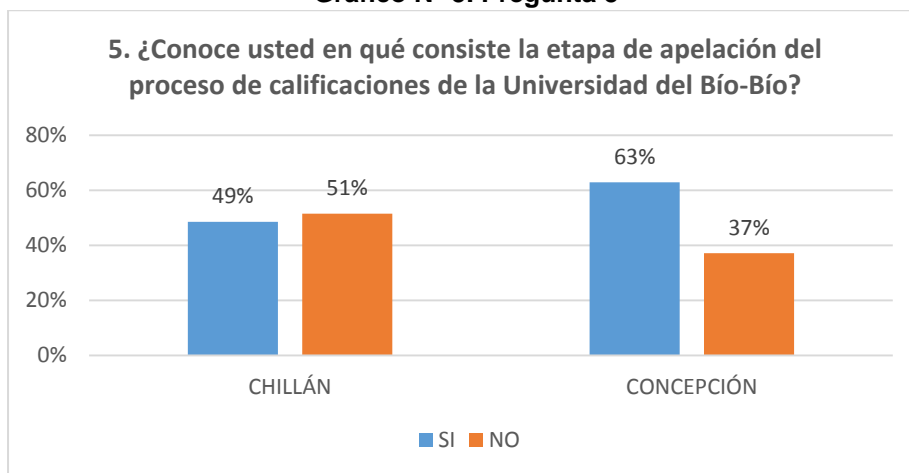
Con relación a si conocen las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, un 59% de funcionarios encuestados de la sede Chillán y 53% de la sede Concepción respondieron que sí conocen estas etapas, y un 41% en Chillán y un 47% en Concepción dijeron que no las conocen; sin embargo, aunque este porcentaje es menor al 50%, se demuestra un alto porcentaje de desconocimiento (Gráfico N° 3)

Gráfico N° 4. Pregunta 4



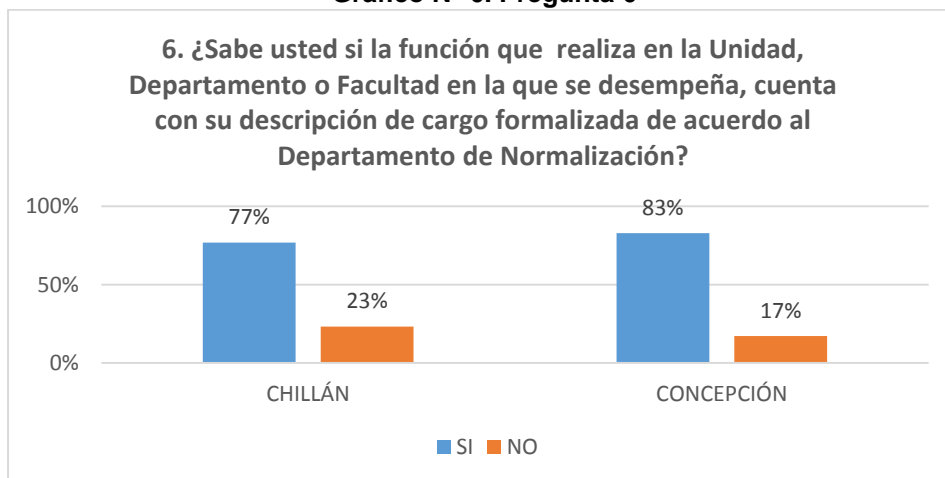
En la pregunta N° 4, los porcentajes fueron al revés, es decir, en Chillán el 53% de los encuestados respondieron no conocer el rol de la Junta Calificadora Central, en cambio en Concepción dijeron sí conocerlo (Gráfico N° 4).

Gráfico N° 5. Pregunta 5



Respecto al conocimiento de la etapa de apelación, las respuestas en la sede Chillán fueron bastante equilibradas, ya que un 49% dijo no conocerlas y un 50% dijo que sí, en cambio en la sede Concepción se observa un mayor conocimiento respecto a este tema, con un 63%, quienes dijeron que no lo conocen fue un 37% (Gráfico N° 5).

Gráfico N° 6. Pregunta 6

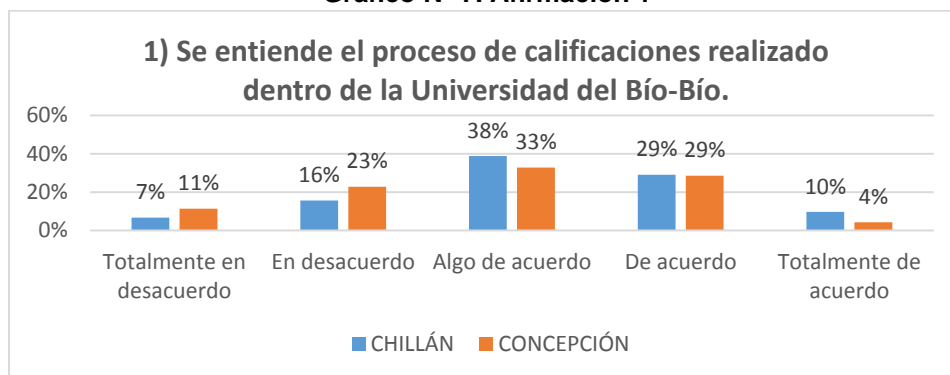


En el gráfico N° 6, se observa que un 77% en la sede Chillán y un 83% en la sede Concepción, responde que en forma positiva ante esta pregunta, en cambio un

23% de funcionarios de Chillán y 17% de Concepción, respondieron en forma negativa.

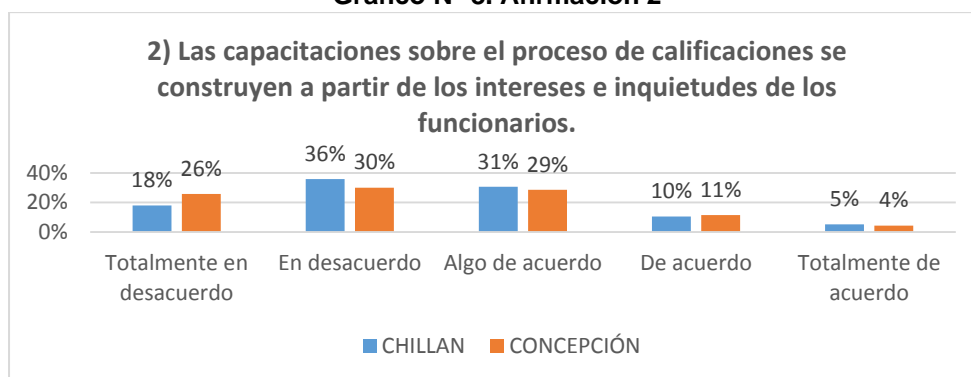
GRÁFICOS DE RESULTADOS AFIRMACIONES

Gráfico N° 7. Afirmación 1

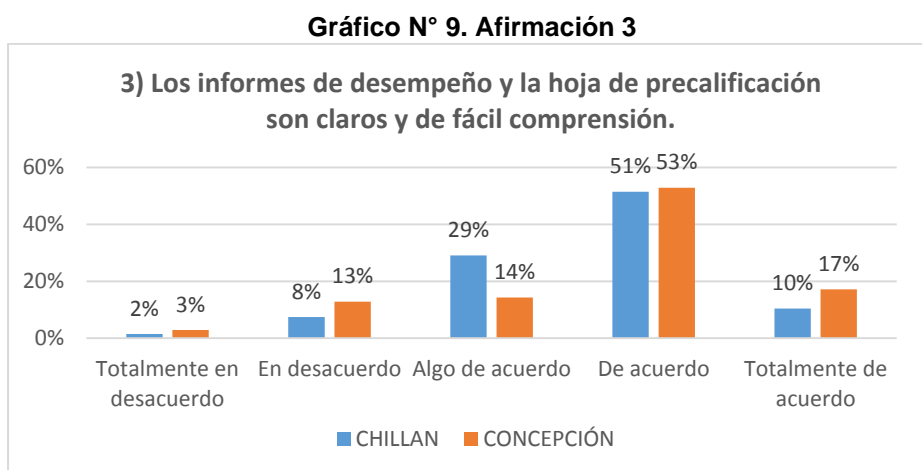


En la afirmación N° 1 que se muestra en el gráfico N° 7, respecto a que el proceso de calificaciones realizado dentro de la Universidad se entiende, la opción algo de acuerdo obtuvo el mayor porcentaje en ambas sedes, con un 38% en Chillán y un 33% en Concepción, en segundo lugar se encuentra la opción de acuerdo, con un 29% en ambas sedes. Cabe destacar que la opción totalmente en desacuerdo obtuvo un porcentaje de 7% en Chillán y 11% en Concepción. Por lo que en general, se observa que se entiende este proceso por el grupo de encuestados.

Gráfico N° 8. Afirmación 2

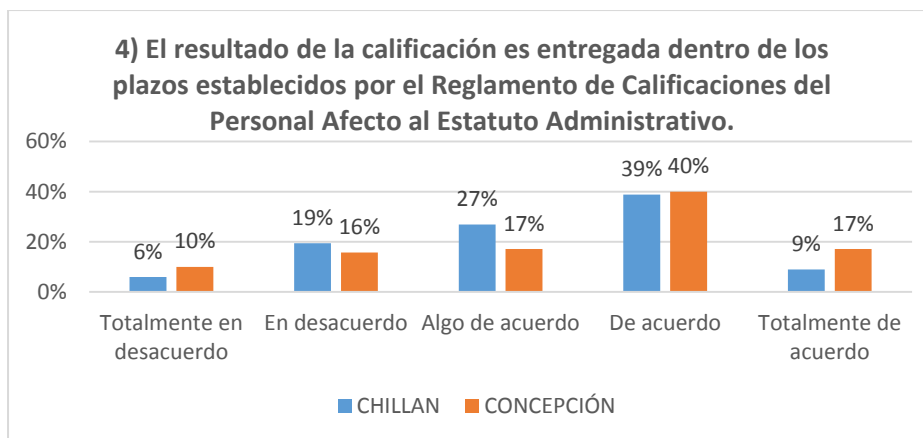


Respecto a la afirmación que se indica en el Gráfico N° 8, se puede observar que las opciones totalmente en desacuerdo y en desacuerdo obtienen los porcentaje más altos respecto a los de acuerdo y totalmente de acuerdo, es decir, sumados los dos primeros arrojan resultados de 54% en Chillán y 56% en Concepción, en cambio los de acuerdo y totalmente de acuerdo suman 15% tanto en Chillán como Concepción, más la opción algo de acuerdo que obtiene 31% en Chillán y 29% en Concepción.



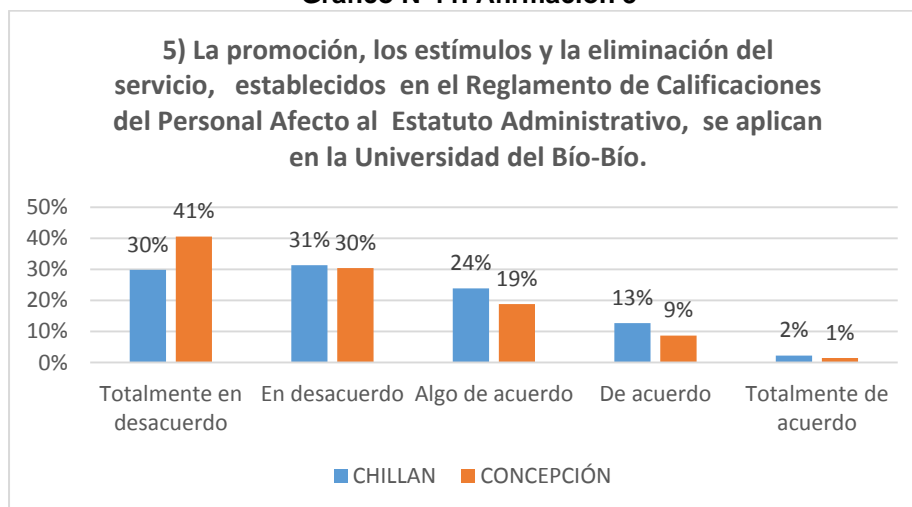
En la afirmación N° 3 respecto a si los informes de desempeño y la hoja de calificación son claros y de fácil comprensión, se puede observar que la mayor cantidad de encuestados está de acuerdo con esta afirmación, 51% en Chillán y 53% en Concepción y al otro extremo, quienes están totalmente en desacuerdo son el 2% de los encuestados en Chillán y el 3% en Concepción (Gráfico N° 9).

Gráfico N° 10. Afirmación 4



Con relación a la afirmación que se muestra en el gráfico N° 4, se puede observar que los funcionarios que están de acuerdo en la sede Chillán son el 39% y Concepción el 40%, los que están totalmente de acuerdo son el 9% y 17% respectivamente. En cambio, los que están totalmente en desacuerdo en Chillán son un 6% de los funcionarios y en Concepción un 10%. Por tanto, la mayoría de los funcionarios considera que el resultado de la calificación es entregada dentro de los plazos establecidos por el reglamento (Gráfico N° 10).

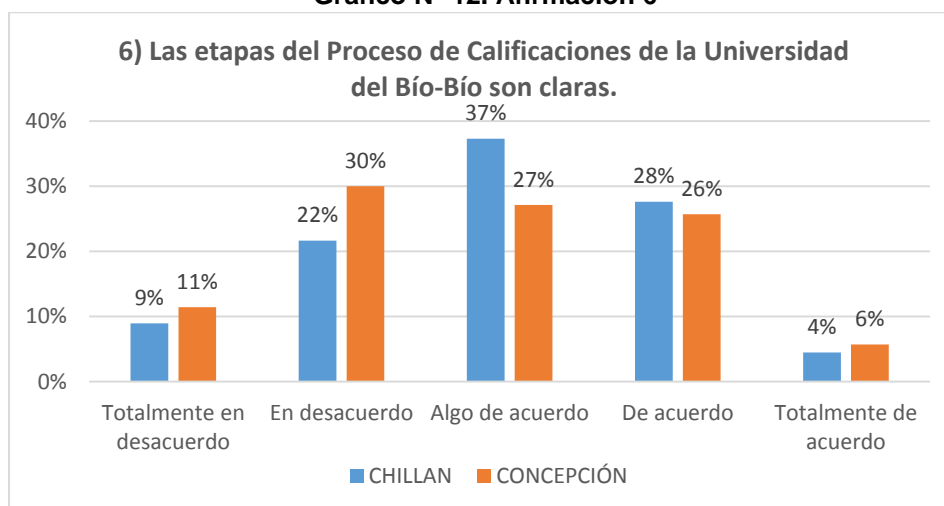
Gráfico N°11. Afirmación 5



Respecto a la afirmación N° 5, se observa que la mayoría de los encuestados de la sede Concepción, en un 41% está totalmente en desacuerdo, y un 30% está en desacuerdo y algo de acuerdo solo el 19%; quienes están de acuerdo en esta sede es el 9% y muy de acuerdo solo el 1%. Por otro lado, en la sede Chillán se observa una opinión muy similar en relación a esta pregunta, donde la opción de acuerdo obtiene el más alto porcentaje con un 31%, luego la opción totalmente de acuerdo

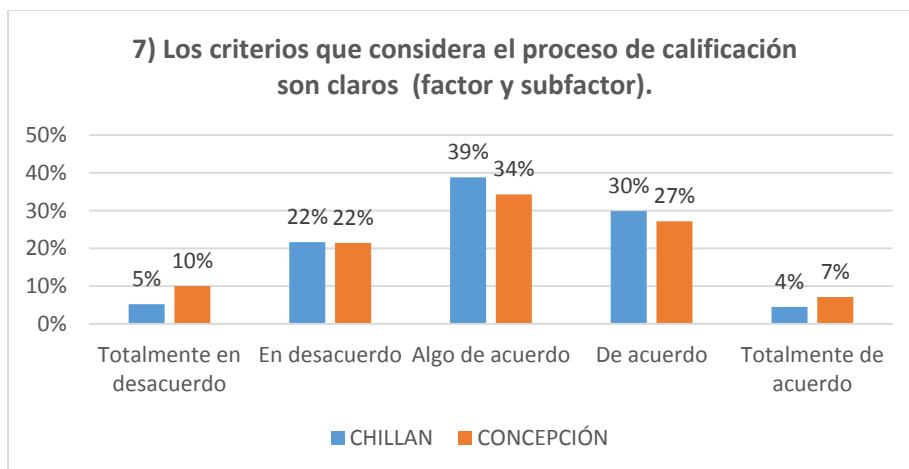
obtiene un 30%, le sigue la opción Algo de acuerdo con un 24% y quienes están de acuerdo son el 13% y el 2% totalmente de acuerdo. En resumen, se puede observar que la mayoría de los funcionarios de ambas sedes tienen una opinión negativa respecto a esta afirmación (Gráfico N° 11).

Gráfico N° 12. Afirmación 6



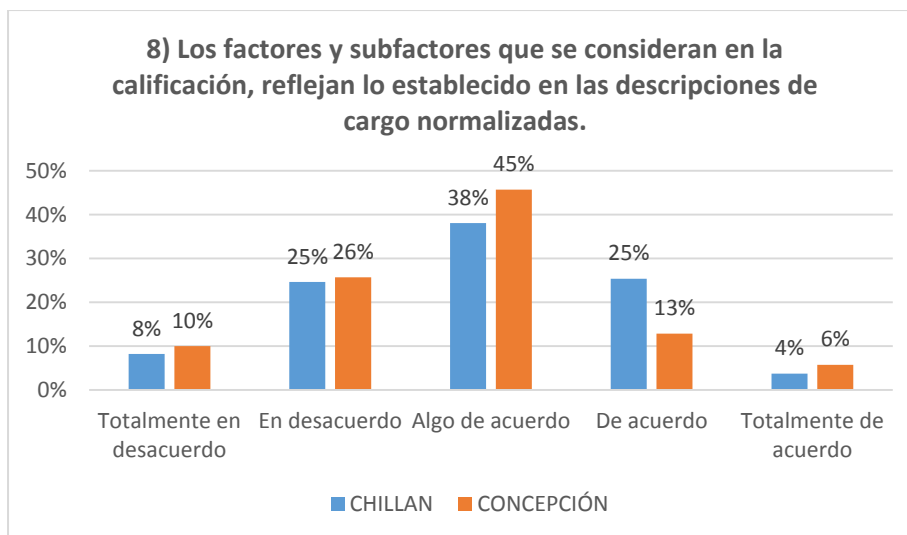
Un 37% de los encuestados de la sede Chillán, están algo de acuerdo con la afirmación que dice que las etapas del proceso de calificación son claras, un 28% está de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo, quienes están en desacuerdo con esta afirmación son el 22% y Totalmente en desacuerdo solo un 9%. En la sede Concepción la mayor cantidad de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación, reflejado en un 30%; sin embargo el 26% está de acuerdo y algo de acuerdo un 27%, por otro lado, los que están totalmente en desacuerdo corresponden al 11% (Gráfico N° 12).

Gráfico N° 13. Afirmación 7



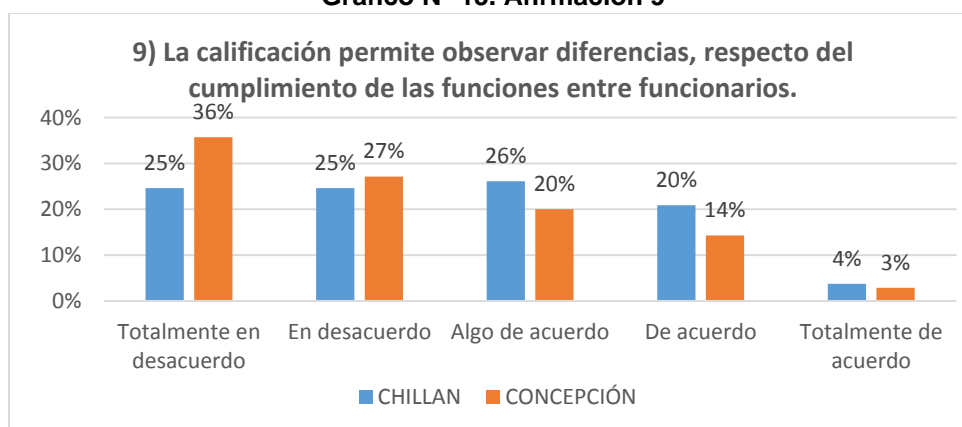
El gráfico N°13 demuestra que tanto en la sede Chillán como Concepción, los funcionarios están algo de acuerdo con la afirmación que allí se indica, en un porcentaje de 39% en Chillán y 34% en Concepción; están de acuerdo el 30% en Chillán y el 27% en Concepción y totalmente de acuerdo 4% en Chillán y 7% Concepción; quienes están en desacuerdo corresponden al 22% tanto en Chillán como en Concepción y por último, totalmente en desacuerdo en Chillán está el 5% y en Concepción el 10%. Por lo tanto, para la mayor cantidad de funcionarios los criterios que considera el proceso de calificaciones son claros.

Gráfico N° 14. Afirmación 8



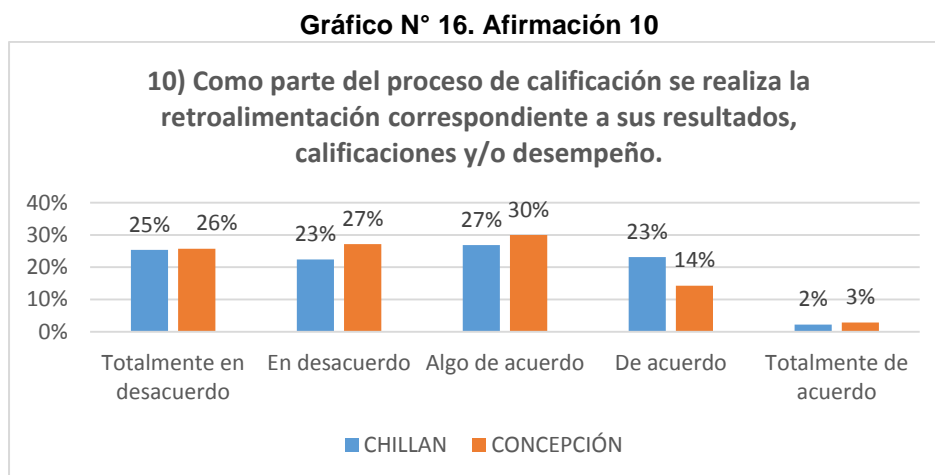
En cuanto a si los factores y subfactores que se considera en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargo normalizadas (gráfico N° 14), la mayoría de los funcionarios esta algo de acuerdo con esto, con resultados de 38% en Chillán y 45% en Concepción Se puede observar también que si se suman los porcentajes de ambas sedes, quienes opinaron estar en desacuerdo (51%) supera a los que opinaron estar de acuerdo (38%), al igual que los que opinaron estar totalmente en desacuerdo (18%) respecto a los que están totalmente de acuerdo (10%).

Gráfico N° 15. Afirmación 9



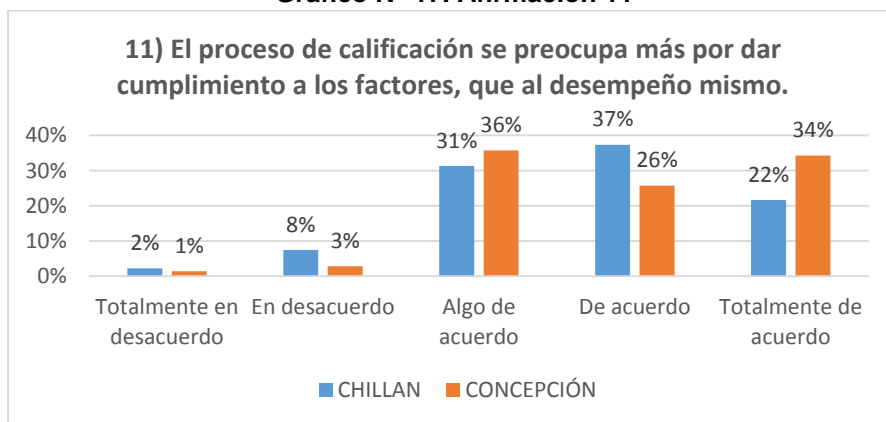
Ante la afirmación que dice que la calificación permite observar diferencias respecto del cumplimiento de las funciones entre funcionarios, 36% de la sede Concepción y 25% de la sede Chillán, está totalmente en desacuerdo; 27% en

Concepción y 25% Chillán están en desacuerdo y algo de acuerdo un 20% en Concepción y 26% en Chillán. Por otro lado, quienes están de acuerdo corresponde al 14% en Concepción y 20% en Chillán y totalmente de acuerdo sólo el 3% en Concepción y 4% en Chillán. En resumen, se puede observar que es mayor la cantidad de funcionarios que están tanto en desacuerdo como totalmente en desacuerdo, con respecto a los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo (Gráfico N° 15).



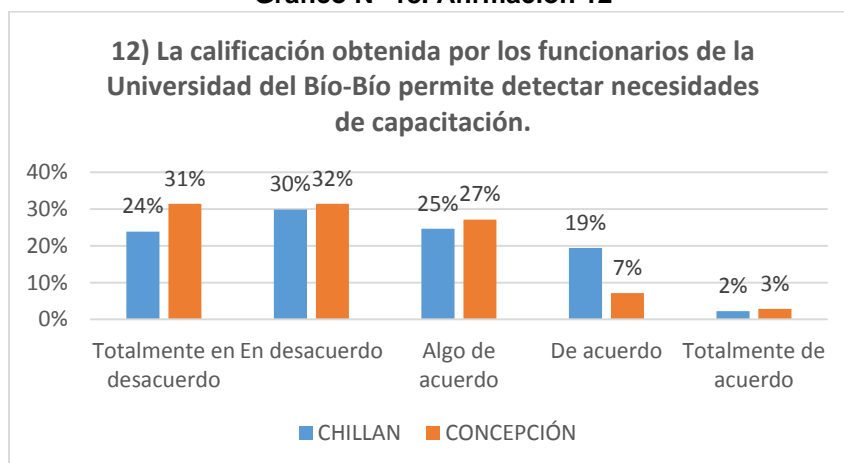
Con relación a lo que señala la afirmación N° 10, son más los encuestados que están tanto en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, ya que sumados los porcentajes dan 48% en Chillán y 53% en Concepción con respecto a los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo, que suman 25% en Chillán y 17% en Concepción, y en cuanto a los que están algo de acuerdo el porcentaje para Chillán es 27% y 30% en Concepción (Gráfico N° 16).

Gráfico N° 17. Afirmación 11



En el gráfico N° 17 se aprecia claramente que son más los encuestados que están entre algo de acuerdo (31% en Chillán y 36% en Concepción), de acuerdo (37% en Chillán y 26% en Concepción) y totalmente de acuerdo (22% en Chillán y 34% en Concepción), que los que están en desacuerdo (8% en Chillán y 3% en Concepción) y totalmente en desacuerdo (2% en Chillán y 1% en Concepción).

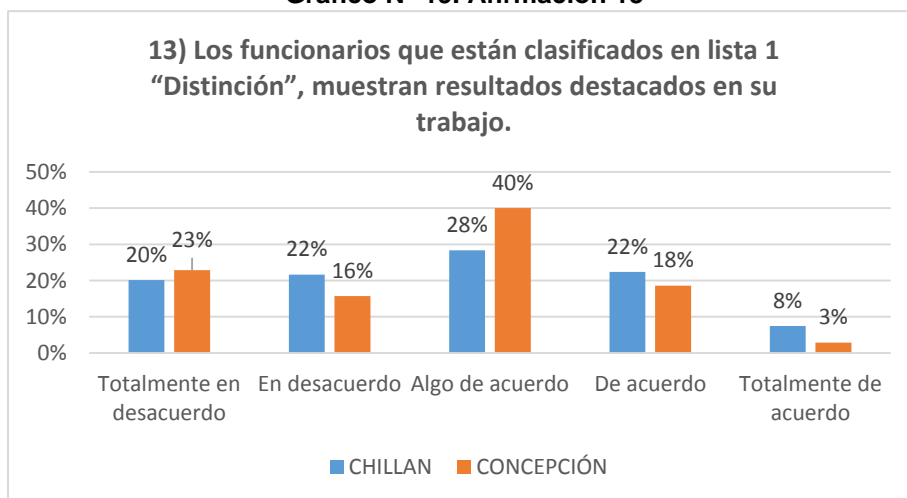
Gráfico N° 18. Afirmación 12



En cuanto a la afirmación que dice que la calificación obtenida permite detectar necesidades de capacitación, en la sede Concepción un 31% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo 32% en desacuerdo, lo que sumados dan

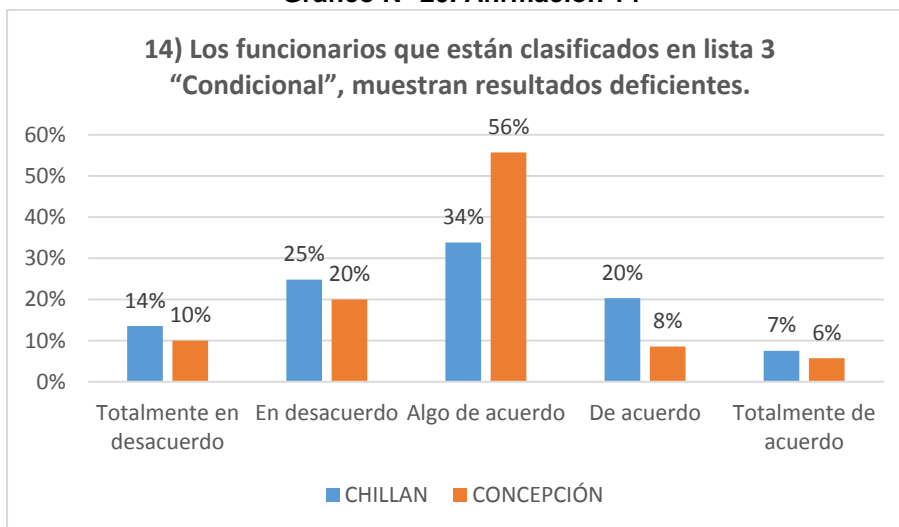
62%; por otro lado, los que están algo de acuerdo fueron un 27%, de acuerdo 7% y muy de acuerdo un 3%. En la sede Chillán, son más los encuestados que están en desacuerdo, con un 30%, le sigue en porcentajes los que están totalmente en desacuerdo con un 24%, que sumados hacen un 54% de los encuestados, en cambio los que están algo de acuerdo son un 25%, de acuerdo 19% y totalmente de acuerdo, un 2%. Por lo tanto se observa que son más lo que opinan en contra de esta afirmación que los a favor (Gráfico N° 18).

Gráfico N° 19. Afirmación 13



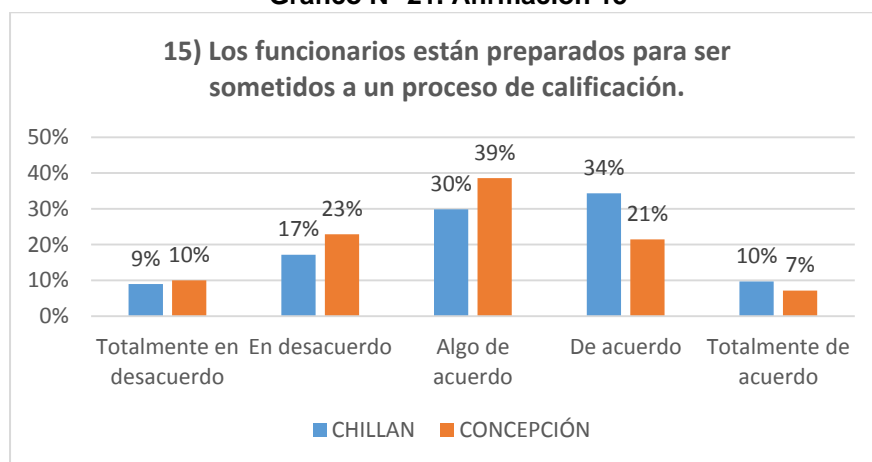
Ante la afirmación que indica que “los funcionarios que están clasificados en lista 1 “Distinción”, muestran resultados destacados en su trabajo” la mayoría de los encuestados responden que están algo de acuerdo, un 28% en Chillán y un 40% en Concepción; no obstante, si sumamos los que están totalmente en desacuerdo (43% en total) más los que están en desacuerdo (38% en total), son más con respecto a los que están totalmente de acuerdo (11% en total) y de acuerdo (40% en total) (Gráfico N° 19).

Gráfico N° 20. Afirmación 14



Al igual que en la afirmación anterior, los resultados obtenidos ante esta pregunta, son similares, ya que la mayoría de los encuestados dice estar algo de acuerdo, con un 34% en Chillán y 56% en Concepción; no obstante, si sumamos los que están totalmente en desacuerdo (24% en total) más los que están en desacuerdo (45% en total), son más con respecto a los que están totalmente de acuerdo (13% en total) y de acuerdo (28% en total) (Gráfico N° 20).

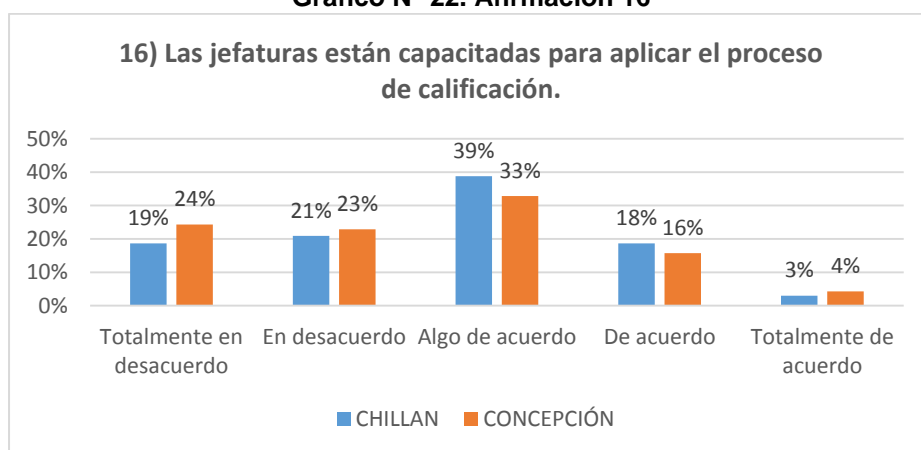
Gráfico N° 21. Afirmación 15



Con respecto a la afirmación del gráfico N° 21, un 30% de encuestados en la sede Chillán está algo de acuerdo y en Concepción un 39%, los que están de acuerdo

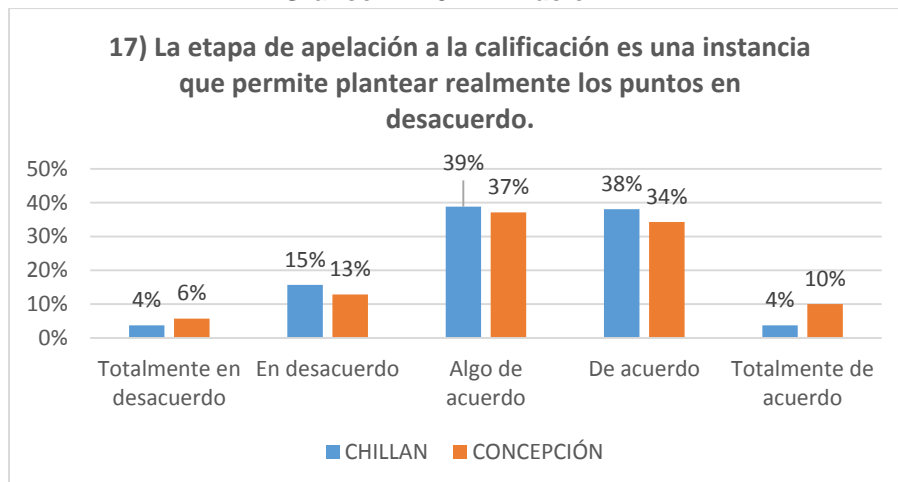
son un 34% en Chillán y un 21% en Concepción y totalmente de acuerdo un 10% en Chillán y 7% en Concepción; sin embargo, los que están en desacuerdo son un 17% en Chillán y 23% en Concepción, y por último, los que están totalmente en desacuerdo corresponden a un 9% en Chillán y 10% en Concepción. Por lo tanto, en esta afirmación se evidencia que son más los encuestados que opinan en forma positiva.

Gráfico N° 22. Afirmación 16



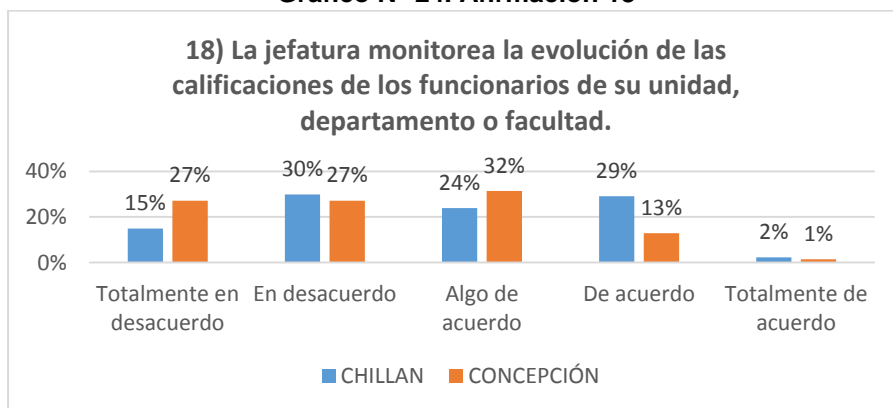
En el gráfico N° 22 se puede observar que los funcionarios tanto de la sede Chillán como Concepción tienen opiniones similares respecto a la afirmación que allí se muestra, esto es: algo de acuerdo 39% en Chillán y 33% en Concepción, de acuerdo 18% en Chillán y 16% en Concepción, totalmente de acuerdo 3% en Chillán y 4% en Concepción; sin embargo, igualmente es alto el porcentaje de encuestados que señala estar totalmente en desacuerdo, con un 19% en Chillán y 24% en Concepción y en desacuerdo con la afirmación, con un 21% en Chillán y 23% Concepción, lo que sumados significa 43% totalmente en desacuerdo y 44% en desacuerdo.

Gráfico N° 23. Afirmación 17



En esta afirmación se observa claramente que son más los encuestados que están algo de acuerdo (39%, Chillán y 37%, Concepción), de acuerdo (38% Chillán y 34% Concepción) y totalmente de acuerdo (4%, Chillán y 10% Concepción), con respecto a los que están totalmente en desacuerdo (4% en Chillán y 6% en Concepción) y en desacuerdo (15%, Chillán y 13%, Concepción) (Gráfico N° 23).

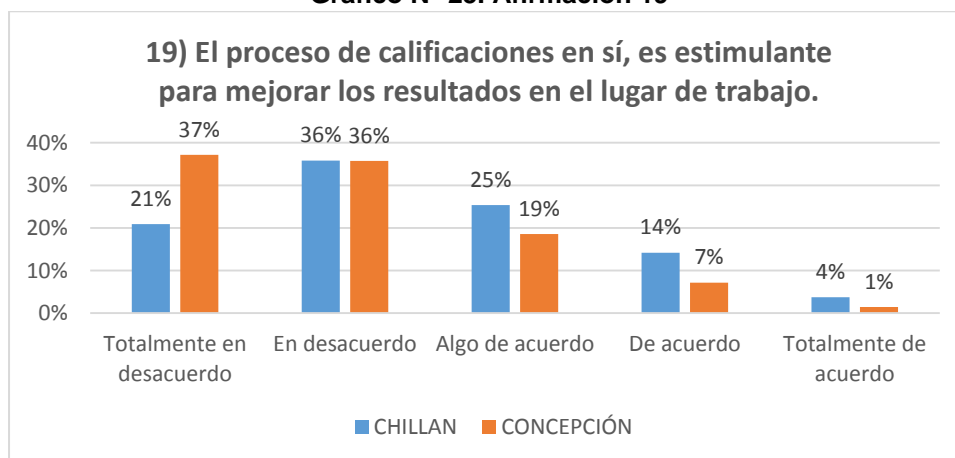
Gráfico N° 24. Afirmación 18



En el gráfico N° 24 se puede apreciar que fueron muy pocos los encuestados que dijeron estar totalmente de acuerdo con la afirmación, un 2% en Chillán y un 1% en Concepción; en la sede Chillán un 30% está en desacuerdo y un 15% totalmente

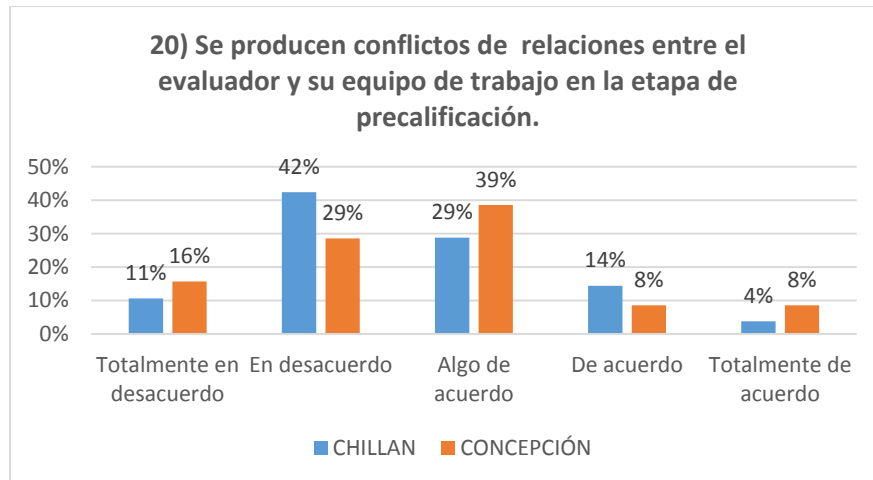
de acuerdo; mientras que en Concepción un 27% está tanto en desacuerdo como totalmente en desacuerdo, y los que dijeron estar algo de acuerdo fueron un 24% en Chillán y 32% en Concepción. En resumen, están muy divididas las opiniones en las cuatro primeras opciones.

Gráfico N° 25. Afirmación 19



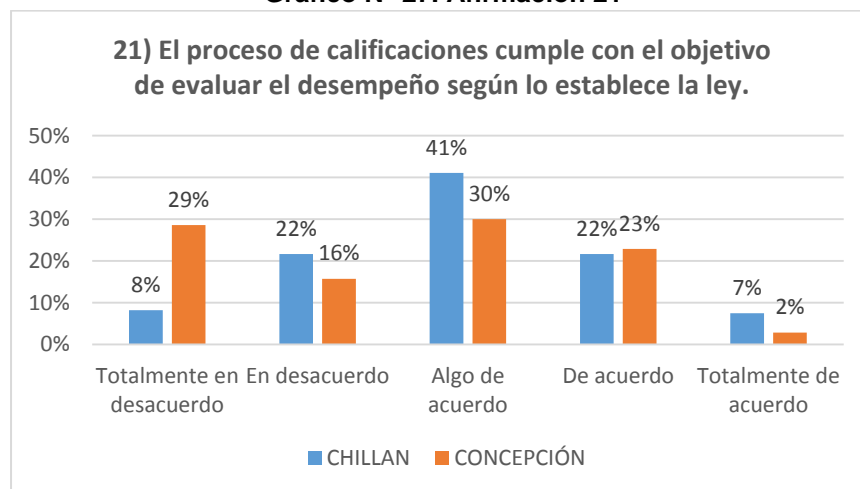
En el gráfico N° 25 se puede apreciar que para la mayoría de los encuestados el proceso de calificaciones no es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo, ya que en Chillán un 21% y en Concepción un 37% dice estar totalmente en desacuerdo; luego tanto en Chillán como Concepción, un 36% está en desacuerdo con esta afirmación, por otro lado, sólo un 25% en Chillán y 19% en Concepción está algo de acuerdo, quienes están de acuerdo corresponden al 14% en Chillán y 7% en Concepción y totalmente de acuerdo solamente un 4% en Chillán y un 1% en Concepción.

Gráfico N° 26. Afirmación 20

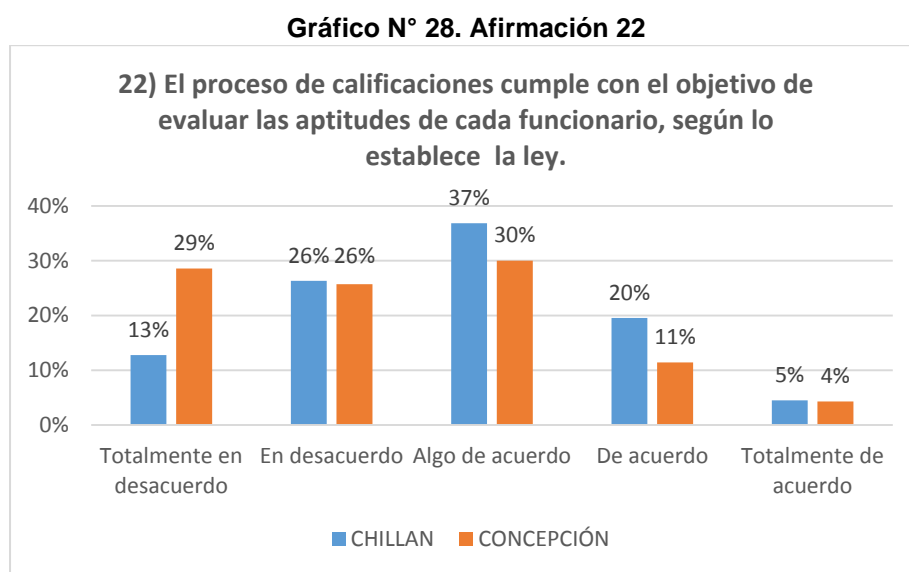


En esta afirmación se observa que las opiniones en desacuerdo y algo de acuerdo son las que obtuvieron mayores porcentaje en ambas sedes, es decir en desacuerdo un 42% en Chillán siendo el más alto y un 29% en Concepción, las respuestas en la opción algo de acuerdo fueron 29% en Chillán y 39% en Concepción, que fue el más alto de esa sede; los porcentajes más bajos estuvieron en la opción totalmente de acuerdo con un 4% en Chillán y 8% en Concepción (Gráfico N° 26).

Gráfico N° 27. Afirmación 21



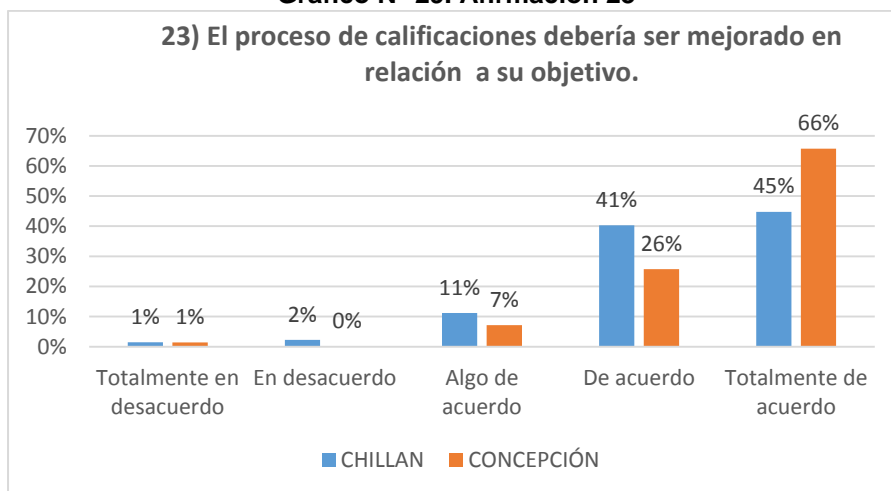
En cuanto a la afirmación de que “el proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley”, la mayoría de los encuestados dijo estar algo de acuerdo, con un 41% en Chillán y un 30% en Concepción, de acuerdo están un 22% en Chillán y 23% en Concepción y totalmente de acuerdo un 7% en Chillán y 2% en Concepción, opiniones totalmente en desacuerdo corresponden a un 8% en Chillán y 29% en Concepción y en desacuerdo 22% en Chillán y 16% en Concepción. Cabe destacar que en Concepción es bastante alto el porcentaje de encuestados que está totalmente en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 27).



Al igual que en el gráfico N° 27, en este gráfico (N° 28), respecto a que “el proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario según lo establece la ley”, la mayoría de los encuestados dijo estar algo de acuerdo, con resultados de 37% en Chillán y 30% en Concepción; no obstante, se aprecia que un alto porcentaje está tanto en desacuerdo como totalmente en desacuerdo, con 26% Chillán y Concepción y totalmente en desacuerdo, 13% Chillán y 19% Concepción. Quienes dijeron estar de acuerdo fueron un 20% en

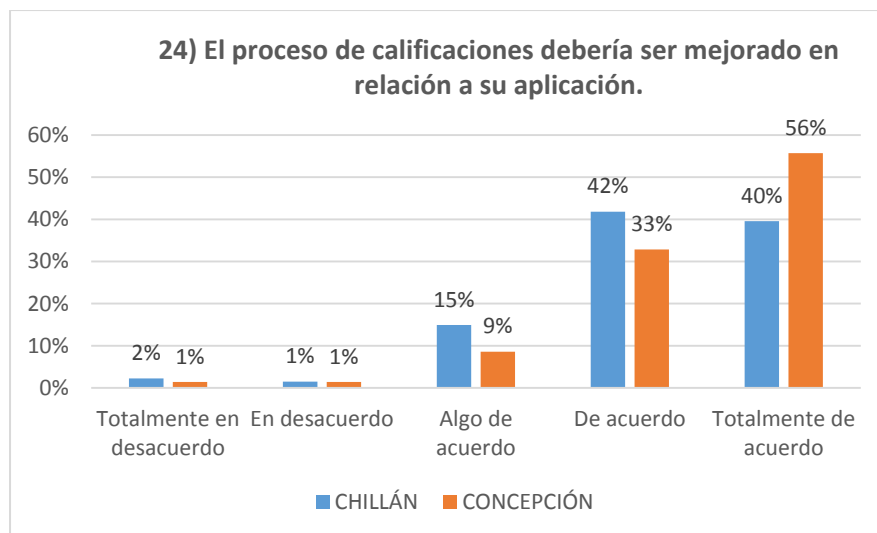
Chillán y 11% en Concepción, siendo muy pocos los que están totalmente de acuerdo, 5% en Chillán y 4% en Concepción.

Gráfico N° 29. Afirmación 23



En el gráfico N° 29, se aprecia que la mayoría de los encuestados, tanto de la sede Chillán como Concepción, está totalmente de acuerdo en que “el proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su objetivo”; de acuerdo un 41% en Chillán y 26% en Concepción y algo de acuerdo un 11% en Chillán y 7% en Concepción. Por otro lado, solo el 1% en ambas sedes está totalmente en desacuerdo con esta afirmación y en Chillán sólo un 2% está de acuerdo, no habiendo encuestados en desacuerdo en Concepción. En resumen, para la mayoría de los funcionarios encuestados el proceso de calificaciones debería ser mejorado con relación a su objetivo.

Gráfico N° 30. Afirmación 24



Por último, en el gráfico N° 30, también se aprecia que la mayoría de los encuestados, tanto de la sede Chillán como Concepción, están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que “el proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su aplicación”; es decir, de acuerdo están un 42% en Chillán y 33% en Concepción y totalmente de acuerdo un 40% en Chillán y un 56% en Concepción, siendo el porcentaje más alto; luego siguen los que están algo de acuerdo con un 15% en Chillán y 9% en Concepción. Los que están totalmente en desacuerdo son un 2% en Chillán y un 1% en Concepción y un 1% tanto en Chillán como Concepción están en desacuerdo. Por tanto, la mayoría de los encuestados piensa que el proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su aplicación.

RESULTADO PREGUNTAS ABIERTAS

En referencia a las preguntas abiertas realizadas al calificado, se identificaron once conceptos recurrentes para la pregunta N° 1, que dice **¿Qué beneficios retributivos cree merecer al obtener una calificación de excelencia?**

Los encuestados indicaron mayoritariamente que la calificación de excelencia debería considerar un incentivo económico, ya sea bonos a la excelencia o un aumento en sus remuneraciones (Tabla N° 30).

Otros aspectos relevantes en la respuesta de los calificados son los reconocimientos públicos y notas de méritos, ascensos y promociones, carrera funcionaria, capacitación y perfeccionamiento.

Tabla N° 30: Pregunta: ¿Qué beneficios retributivos cree merecer al obtener una calificación de excelencia?

Aspectos Identificados	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Incentivos Económicos/Bonos/ Aumento de Renta	87	40%
Reconocimiento Público/ Notas de Mérito	40	19%
Ascensos/Promoción, Carrera Funcionaria	35	16%
Capacitación y Perfeccionamiento	24	11%
No comenta	8	4%
Pasar a Planta	7	3%
Mayor Consideración en Concursos Internos	5	2%
Mejorar Condiciones Laborales	4	2%
Permisos Administrativos, días y horas libres	3	1%
Satisfacción personal	2	1%
Horario Flexible	1	1%
Total	216	100%

En cuanto a la pregunta N° 2, **¿Qué modificaciones haría al proceso actual?** La principal tendencia se refleja en “calificar aptitudes, conocimientos, desempeño y competencias” seguida por “Una mayor objetividad en la calificación” y “Obligatoriedad de capacitarse para el proceso” (Tabla N° 31).

Tabla N° 31: Pregunta: ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?

Aspectos Identificados	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Calificar aptitudes, conocimientos, desempeño,		18%

competencias.	26	
Mas objetividad en la calificación	18	13%
Capacitación obligatoria para todos los funcionarios	16	11%
El calificador debe ser el jefe directo	12	8%
Redefinir factores y subfactores	10	7%
Calificar resultados por metas cumplidas	9	6%
Considerar no sólo atrasos, sino horas extras	9	6%
Entrega de incentivos, reconocimientos, progresión de grado, sanciones.	9	6%
Retroalimentación que permita mejora continua	9	6%
No haría modificaciones	6	4%
Más rápido , informativo y transparente	5	3%
Más claro y comprensible	4	3%
Separar asistencia y puntualidad, son ítem distintos	3	2%
Reingeniería completa evaluar los objetivos	3	2%
Rotar anualmente la comisión calificadora	2	1%
Evaluar en 360°	2	1%
Evaluar auto calificación	1	1%
Total	144	100%

RESUMEN GENERAL ENCUESTA DEL CALIFICADO

Con relación a las preguntas dicotómicas, los resultados generales obtenidos en este ítem, indican que los funcionarios encuestados de ambas sedes, ante las preguntas N° 1 y N° 6 respecto a conocer del proceso de calificaciones y si la función que realiza en la unidad, departamento o facultad en la que se desempeñan cuenta con descripción de cargo normalizada dijeron que sí, sin embargo, las respuestas de las preguntas N° 2, N° 3 y N° 5, fueron negativas, indicando no conocer de los temas que se consultaron en esas preguntas. Llama la atención que ante la pregunta N° 4 respecto a si conoce el rol de la Junta

Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío, la opinión de ambas sedes fue contraria, en Chillán la mayoría no conoce sobre este tema, pero en Concepción la mayor cantidad de encuestados sí lo Conoce. (Tabla N° 32).

Tabla 32: Cuadro Resumen Resultados Generales II Item.

PREGUNTA	CHILLAN		CONCEPCION		TOTAL UBB CALIFICADOS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿Conoce usted el Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834/1989 del Estatuto Administrativo?	60%	40%	73%	27%	64%	36%
2. ¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	18%	82%	17%	83%	18%	82%
3. ¿Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	41%	59%	47%	53%	43%	57%
4. ¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío?	47%	53%	53%	43%	49%	51%
5. ¿Conoce usted en qué consiste la etapa de apelación del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	49%	51%	63%	37%	53%	47%
6. ¿Sabe usted si la función que realiza en la Unidad, Departamento o Facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización?	77%	23%	83%	17%	79%	21%

Tabla 33: Cuadro Resumen Resultados Generales III Item.

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
1. Se entiende el proceso de calificaciones realizado dentro de la Universidad del Bío-Bío.	23%	38%	39%	34%	33%	33%	27%	36%	37%
2. Las capacitaciones sobre el proceso de calificación se construyen a partir de los intereses e inquietudes de los funcionarios.	54%	31%	15%	56%	29%	15%	53%	31%	16%
3. Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son claros y de fácil comprensión.	10%	29%	61%	16%	14%	70%	14%	25%	61%
4. El resultado de la calificación es entregada dentro de los plazos establecidos por el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo.	25%	27%	48%	26%	17%	57%	23%	25%	52%
5. La promoción, los estímulos y la eliminación del servicio, establecidos en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo, se aplican en la Universidad del Bío-Bío.	61%	24%	15%	71%	19%	10%	61%	21%	18%
6. Las etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío son claras.	31%	37%	32%	41%	27%	32%	37%	34%	29%
7. Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).	27%	39%	34%	32%	34%	34%	29%	37%	34%

Tabla 33: Cuadro Resumen Resultados Generales III Item.

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
8. Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargo normalizadas.	33%	38%	29%	36%	45%	19%	34%	40%	26%
9. La calificación permite observar diferencias, respecto del cumplimiento de las funciones entre funcionarios.	50%	26%	24%	63%	20%	17%	53%	25%	22%
10. Como parte del proceso de calificación se realiza la retroalimentación correspondiente a sus resultados, calificaciones y/o desempeño.	48%	27%	25%	53%	30%	17%	49%	30%	21%
11. El proceso de calificación se preocupa más por dar cumplimiento a los factores, que al desempeño mismo.	10%	31%	59%	4%	36%	60%	10%	32%	58%
12. La calificación obtenida por los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío permite detectar necesidades de capacitación.	54%	25%	21%	63%	27%	10%	55%	26%	19%
13. Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.	42%	28%	30%	39%	40%	21%	40%	34%	26%

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 33: Cuadro Resumen Resultados Generales III Item.

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
14. Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes.	39%	34%	27%	30%	56%	14%	35%	40%	25%
15. Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.	26%	30%	44%	33%	39%	28%	28%	32%	40%
16. Las jefaturas están capacitadas para aplicar el proceso de calificación.	40%	39%	21%	47%	33%	20%	42%	38%	20%
17. La etapa de apelación a la calificación es una instancia que permite plantear realmente los puntos en desacuerdo.	19%	39%	42%	19%	37%	44%	20%	38%	42%
18. La jefatura monitorea la evolución de las calificaciones de los funcionarios de su unidad, departamento o facultad.	45%	24%	31%	54%	32%	14%	48%	27%	25%
19. El proceso de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.	57%	25%	18%	73%	19%	8%	62%	23%	15%
20. Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa	53%	29%	18%	45%	39%	16%	51%	31%	18%

de precalificación.									
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 33: Cuadro Resumen Resultados Generales III Item.

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
21. El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.	30%	41%	29%	45%	30%	25%	35%	38%	27%
22. El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.	39%	37%	24%	55%	30%	15%	45%	35%	20%
23. El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su objetivo.	3%	11%	86%	1%	7%	92%	6%	10%	84%
24. El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su aplicación.	3%	15%	82%	2%	9%	89%	3%	14%	83%

RESULTADOS ENCUESTA DEL CALIFICADOR

CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS EN ESTUDIO

Las jefaturas que estaban consideradas para encuestar eran, en un comienzo 151 en ambas sedes, sin embargo, debido a los diversos compromisos institucionales que tenían los jefes de las distintas unidades, departamentos o facultades, ya sea por reuniones, comisiones de servicios u otros; además de licencias médicas de algunos jefes y probablemente algunos que no quisieron responder, sólo 38 personas contestaron el cuestionario.

Lo anterior indica que el 25% de los 151 cuestionarios enviados muestran una tendencia, pero no necesariamente representa a la totalidad de las jefaturas que califican; no obstante, los 38 jefes que respondieron el instrumento, son efectivamente jefaturas evaluadoras.

En la tabla N° 34, se puede apreciar que de los 38 jefes que participaron de esta encuesta, 19 corresponden a la sede Chillán y 19 a la sede Concepción.

Tabla N° 34. Jefaturas encuestadas por Sede

JEFATURAS ENCUESTADAS POR SEDE		
	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
CHILLÁN	19	50%
CONCEPCIÓN	19	50%
TOTAL	38	100%

Otro dato importante dentro de la encuesta es el tipo de planta de las jefaturas encuestadas, considerando si son de Planta o a Contrata dentro de la institución, los resultados nos demuestran que en Chillán un 74% de las jefaturas que respondió la encuesta pertenecen a la Planta de la institución, mientras que en Concepción es el 89%, esto nos demuestra que son funcionarios que tienen cierta trayectoria dentro de la Universidad y que están facultados para calificar (Tabla N° 35).

Tabla N° 35. Tipo de Planta

TIPO DE CONTRATO	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
Planta	14	74%	17	89%
Contrata	5	26%	2	11%
	19	100%	19	100%

Respecto a los años de servicio que tienen las jefaturas que respondieron las encuestas, se puede apreciar, en la tabla N° 36, que en Chillán un 42% de los funcionarios tiene entre 6 meses y 10 años en la institución, mientras que en Concepción un 42% de los funcionarios tiene entre 11 a 25 años en la institución.

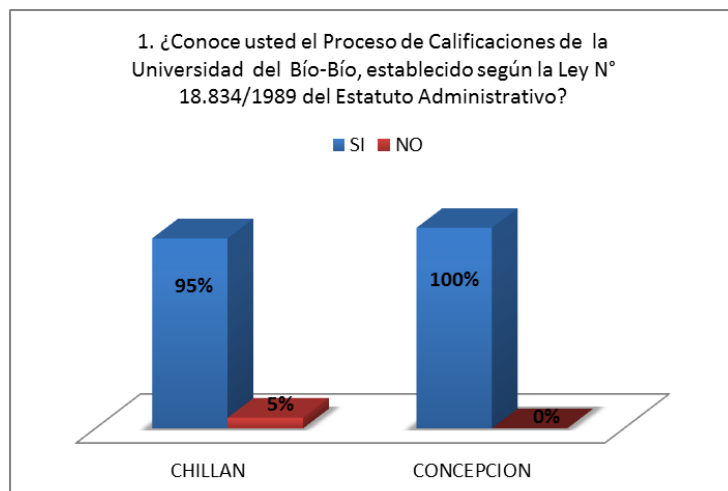
Tabla N° 36. Años de Servicio en la Institución

AÑOS DE SERVICIO	CHILLAN		CONCEPCION	
	Cantidad	Frecuencia Relativa	Cantidad	Frecuencia Relativa
6 meses a 10 años	8	42%	4	21%
11 a 25 años	7	37%	8	42%
26 años y más	4	21%	7	37%
TOTAL	19	100%	19	100%

GRÁFICOS DE RESULTADOS PREGUNTAS DICOTÓMICAS

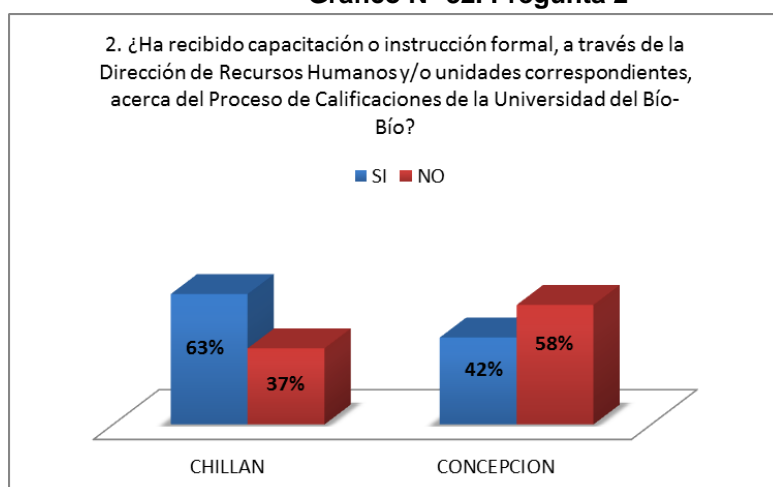
A continuación se presenta en forma de gráfico los resultados obtenidos con respecto a las 6 preguntas dicotómicas:

Gráfico N° 31. Pregunta 1



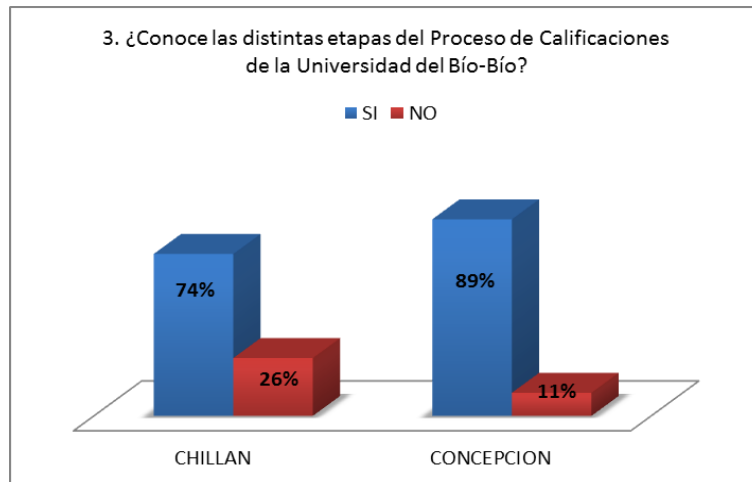
En el gráfico N° 31, ante la pregunta “Si conoce el Proceso de Calificación de la Universidad del Bío-Bío”, el grupo de encuestados, tanto de la sede Chillán como en Concepción, respondió que Sí en un 95% y 100% respectivamente; sólo en la Sede Chillán existe un 5% que dice no conocer el proceso.

Gráfico N° 32. Pregunta 2



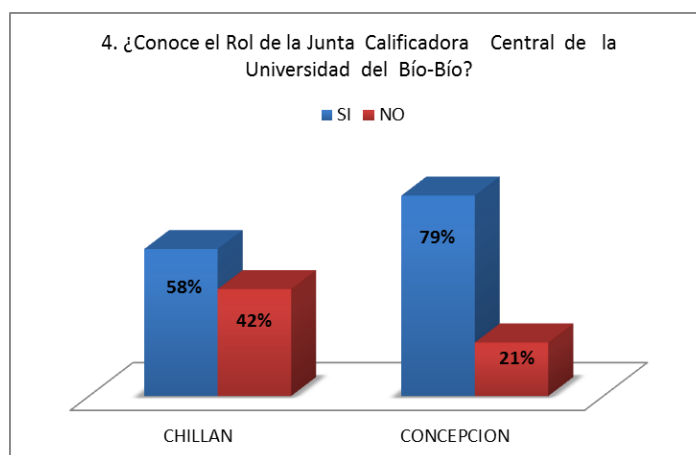
En este gráfico se puede observar que las respuestas en la sede Chillán son un 63% dice que si ha recibido capacitación, mientras que un 37% dice que no, y en Concepción un 42% dice que si ha recibido capacitación y un 58% dice que no ha recibido (Gráfico N° 32).

Gráfico N° 33. Pregunta 3



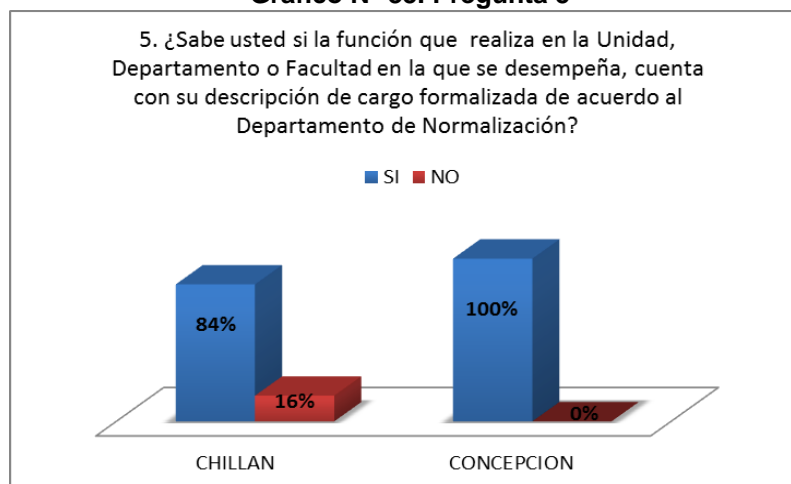
Con relación a si conocen las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, un 74% de las jefaturas encuestadas en la sede Chillán y un 89% en la sede Concepción, respondieron que sí conocen las distintas etapas del Proceso de Calificaciones, mientras que un 26% en la sede Chillán y un 11% en la sede Concepción, dice no conocer las etapas del Proceso (Gráfico N° 33).

Gráfico N° 34. Pregunta 4



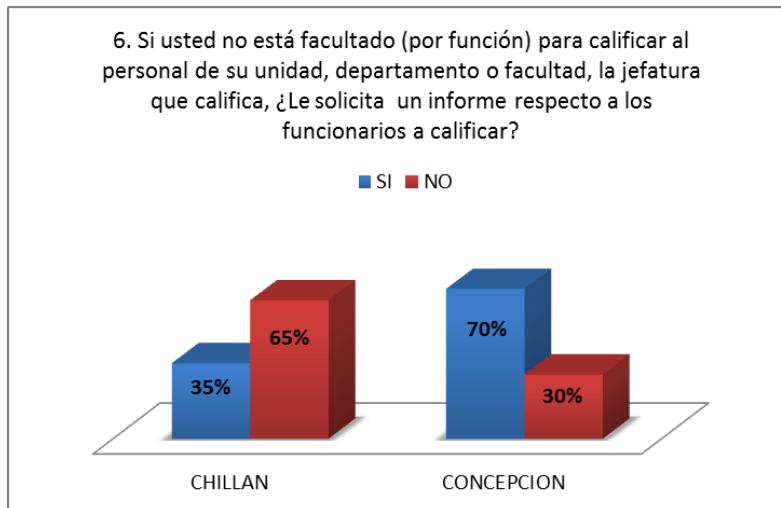
En la pregunta N° 4 existe un 58% de las jefaturas encuestadas en la sede Chillán que dice si conocer el rol de la Junta Calificadora Central y en la sede Concepción un 79%, sin embargo en la sede Chillán existe un 42% que no conoce su rol, mientras que en Concepción este porcentaje es de un 21% (Gráfico N° 34).

Gráfico N° 35. Pregunta 5



Respecto a la pregunta de que si sabe si cuenta con su descripción de funciones formalizada, en ambas sedes la respuesta fue positiva en la sede Chillán un 84% dice que si cuenta con su descripción de cargo formalizada, mientras que en Concepción el 100% de los encuestados contestó que sí a la pregunta (Gráfico N° 35).

Gráfico N° 36. Pregunta 6

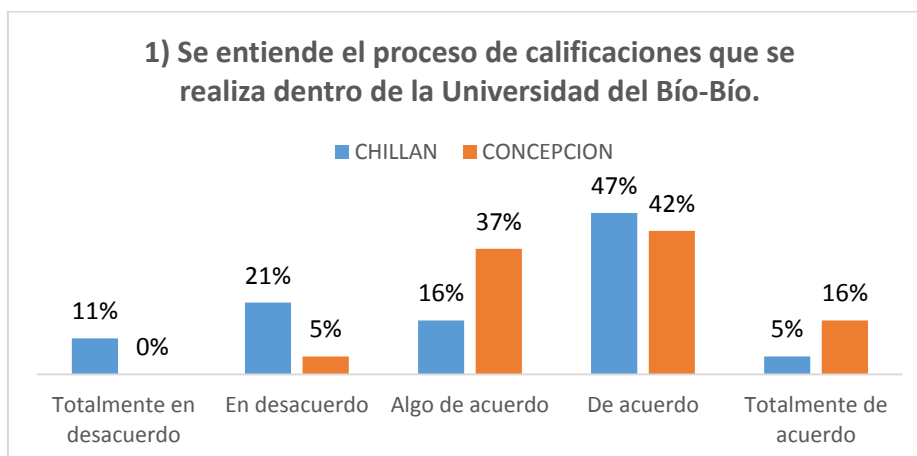


En la pregunta 6, respecto si la persona que califica a los funcionarios de su unidad, no es el jefe directo, quién califica solicita un informe antes de calificar en el proceso, en la sede Chillán existe un 65% que dice que esto NO ocurre, lo que se contradice en la sede Concepción, puesto que existe un 70% de las jefaturas que dice que SI, si la persona que califica no es el jefe directo, quién lo hace pide un informe antes de calificar (Gráfico N° 36).

GRAFICOS DE RESULTADOS EN AFIRMACIONES.

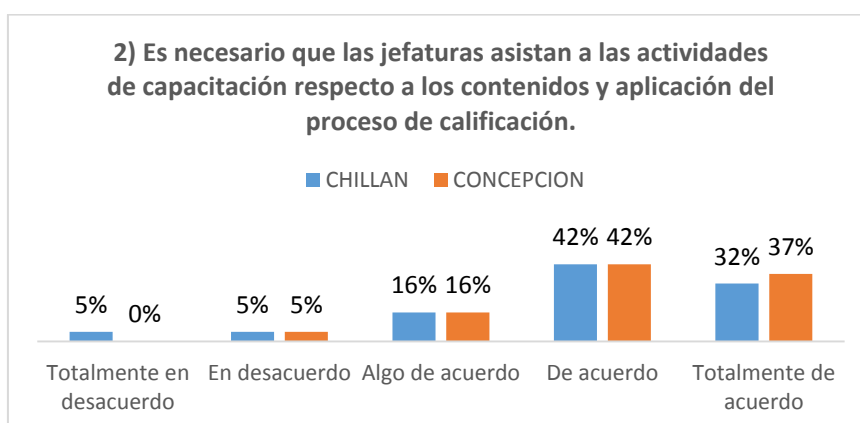
En esta etapa del cuestionario, se pretende medir la percepción de las jefaturas, respecto al proceso de calificaciones en la Universidad del Bío-Bío, para ellos se elaboraron una serie de afirmaciones que concluimos a continuación.

Gráfico N° 37. Afirmación 1



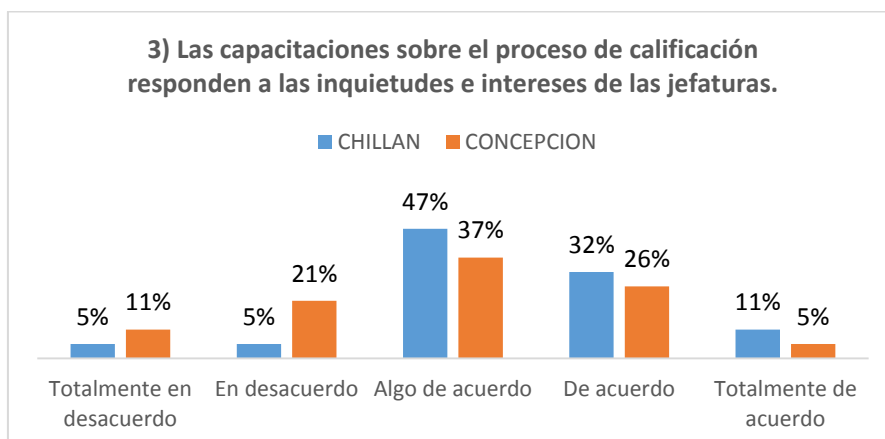
En la pregunta si se entiende el proceso de calificaciones que se realiza en la Universidad, ambas sedes dicen estar de acuerdo con la afirmación, en la sede Chillán con un 47% y la sede Concepción con un 42%, dentro de los alcances que nos llama la atención es que en Chillán las afirmaciones totalmente en desacuerdo más en desacuerdo suman un 32%, que refleja que no se entiende el proceso (Gráfico N° 37).

Gráfico N° 38. Afirmación 2



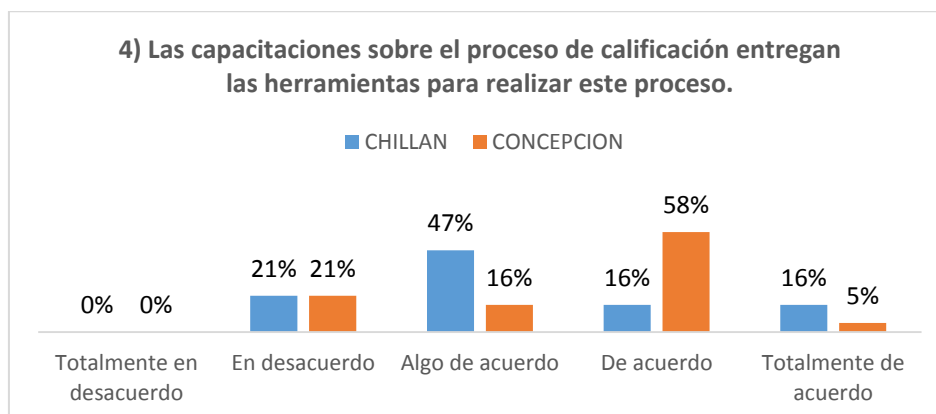
En cuanto a la pregunta “es necesario que las jefaturas asistan a las actividades de capacitación en el proceso de calificación”, ambas sedes concuerdan en un 42% que están de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, sólo un 5% dice estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 38).

Gráfico N° 39. Afirmación 3



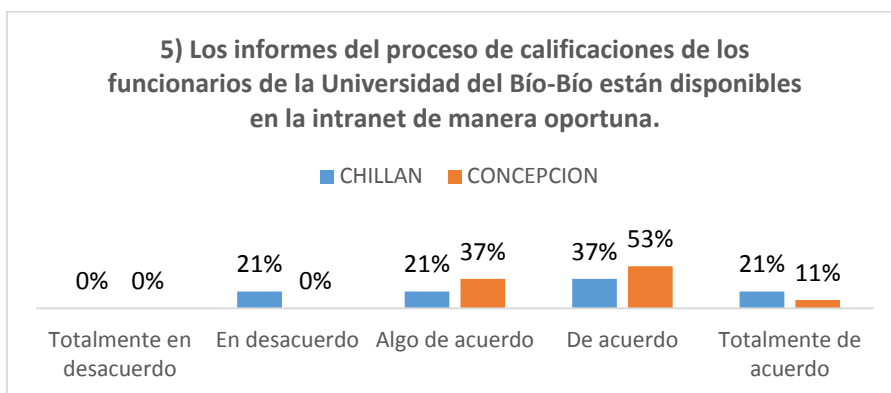
En cuanto a la afirmación que dice las capacitaciones responden a las inquietudes e intereses de las jefaturas, la sede Chillán dice estar algo de acuerdo en un 47% y la sede Concepción en un 37%, sin embargo en ambas sedes Chillán con un 32% y Concepción con un 26% dicen estar de acuerdo con la afirmación (Gráfico N° 39).

Gráfico N° 40. Afirmación 4



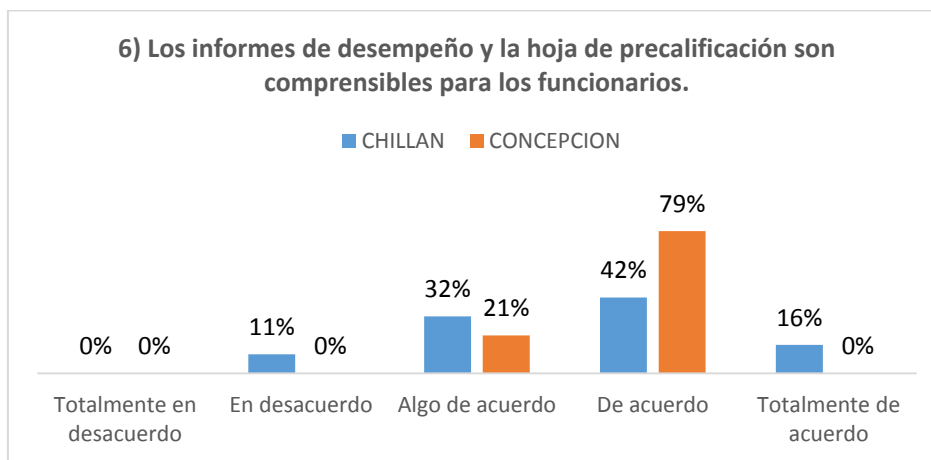
En la afirmación, si las capacitaciones sobre el proceso de calificación entregan las herramientas para realizar este proceso, la sede Chillán dice estar algo de acuerdo en un 47%, mientras que la sede Concepción en un 58% dice estar de acuerdo con la afirmación. En ambas sedes concuerdan con un 21% en estar en desacuerdo (Gráfico N° 40).

Gráfico N° 41. Afirmación 5



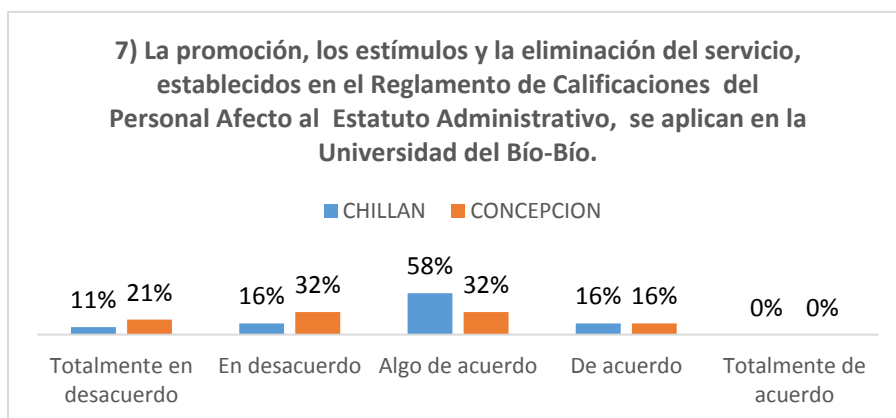
Ante la afirmación, si los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios, están disponibles en la intranet de manera oportuna, la sede Chillán dice estar de acuerdo en un 37% y la sede Concepción un 53%, sin embargo un 21% de la sede Chillán dice estar en desacuerdo con la afirmación y un 37% de la sede Concepción dice estar algo de acuerdo (Gráfico N° 41).

Gráfico N° 42. Afirmación 6



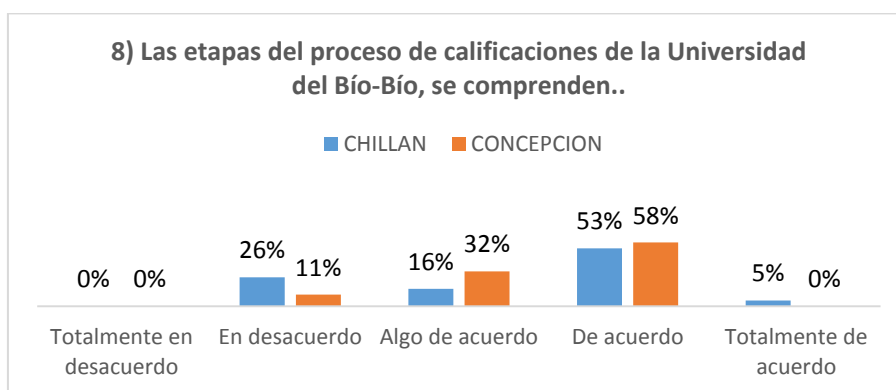
Al consultar si los informes de desempeño y la hoja de precalificación son comprensibles para los funcionarios, ambas sedes dicen estar de acuerdo en un 42% la sede Chillán y un 79% la sede Concepción, sólo un 11% de la sede Chillán dice estar en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 42).

Gráfico N° 43. Afirmación 7



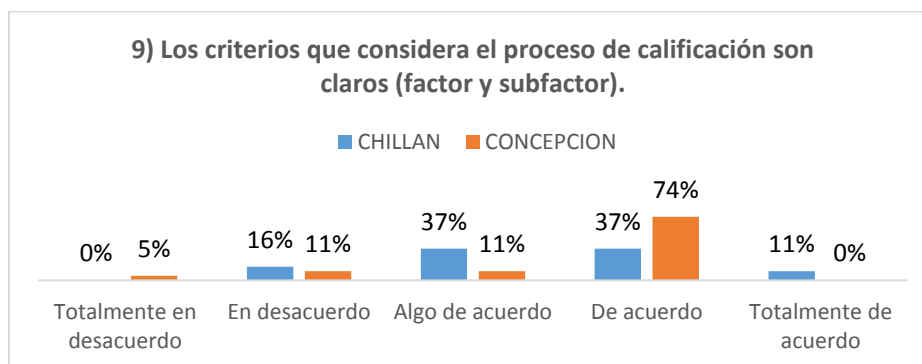
En relación a la pregunta del gráfico, la tendencia está en ambas sedes en estar algo de acuerdo, la sede Chillán en un 58% y la sede Concepción en un 32%, sin embargo, en la sede Chillán en los términos totalmente en desacuerdo y en desacuerdo suman un 27%; y la sede Concepción en los mismos términos suman un 53%, lo que nos concluye que actualmente no se aplican, la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio, en el proceso de calificaciones (Gráfico N° 43).

Gráfico N° 44. Afirmación 8



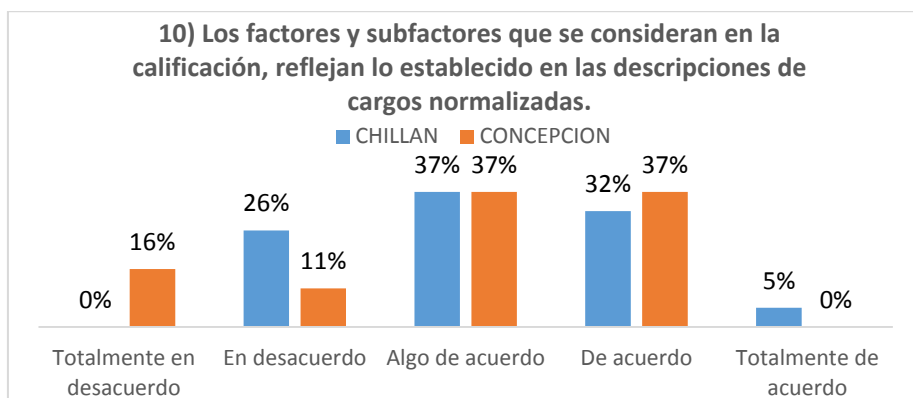
En el siguiente gráfico se muestra que ante la pregunta si los funcionarios comprenden las etapas del proceso de calificaciones, en ambas sedes dicen estar de acuerdo con la afirmación, en la sede Chillán con un 53% y la sede Concepción con un 58%, sin embargo, debemos mencionar que en la sede Chillán un 26% de los encuestados dice estar en desacuerdo con la afirmación y en Concepción un 11% dice estar en desacuerdo (Gráfico N° 44).

Gráfico N° 45. Afirmación 9



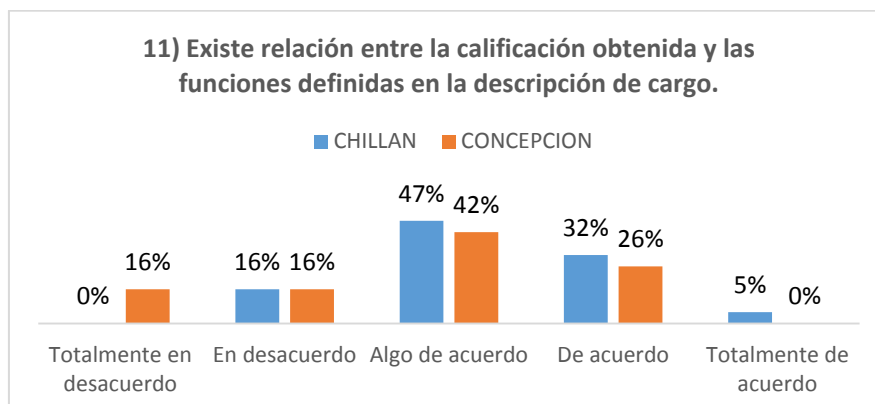
En cuanto a si los factores y subfactores que se considera en la calificación, son claros para los funcionarios, el mayor porcentaje lo concentro la sede Concepción con un 74% que dice estar de acuerdo con la afirmación, mientras que en Chillán un 37% dice estar de acuerdo, el mismo porcentaje se repite en Chillán en la afirmación algo de acuerdo, mientras que en Concepción un 5% de los encuestados dice estar totalmente en desacuerdo (Gráfico N° 45).

Gráfico N° 46. Afirmación 10



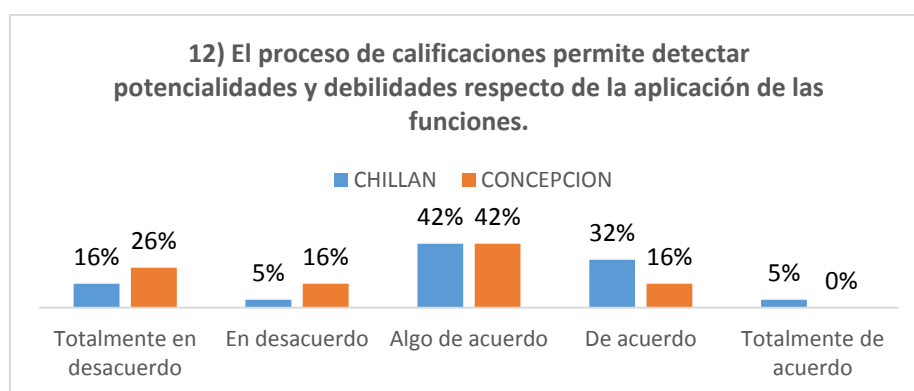
En cuanto a si los factores y subfactores que se considera en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargo normalizadas, ambas sedes concuerdan en un 37% en estar algo de acuerdo, mientras que en la sede Concepción un 37% dice estar de acuerdo, en Chillán un 32% dice estar de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, en la sede Chillán un 26% y en la sede Concepción un 11% dice estar en desacuerdo, mientras que en la sede Concepción un 16% dice estar totalmente en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 46).

Gráfico N° 47. Afirmación 11



Respecto a la afirmación si existe relación entre la calificación obtenida y las funciones definidas en las descripciones de cargo, los mayores porcentajes en Chillán un 47% y en Concepción un 42% dice estar algo de acuerdo, mientras que en Chillán un 32% y en Concepción un 26% dice estar de acuerdo. Sin embargo, en ambas sedes con los mismos porcentajes de un 16% dice estar en desacuerdo, y en Concepción un 16% dice estar totalmente en desacuerdo (Gráfico N° 47).

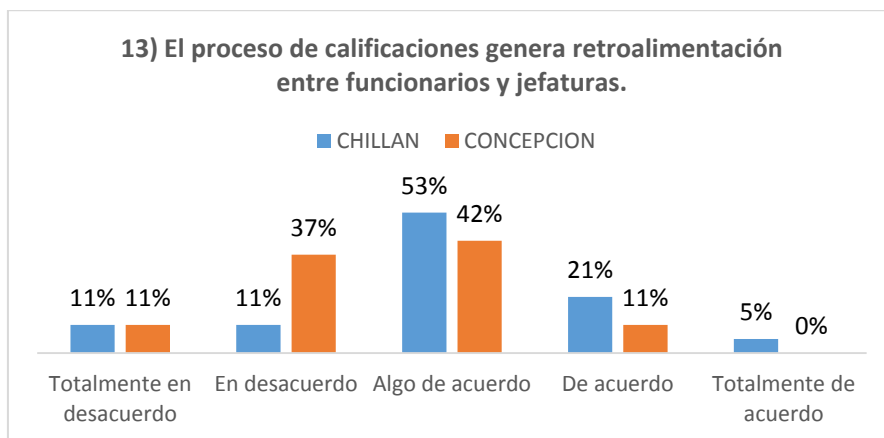
Gráfico N° 48. Afirmación 12



En la afirmación que si el proceso de calificaciones permite detectar potencialidades y debilidades respecto de la aplicación de las funciones, en ambas sedes se repite el porcentaje de un 42% que dicen estar algo de acuerdo, en la sede Chillán un 32% y en la sede Concepción un 16% dice estar de acuerdo. Sin

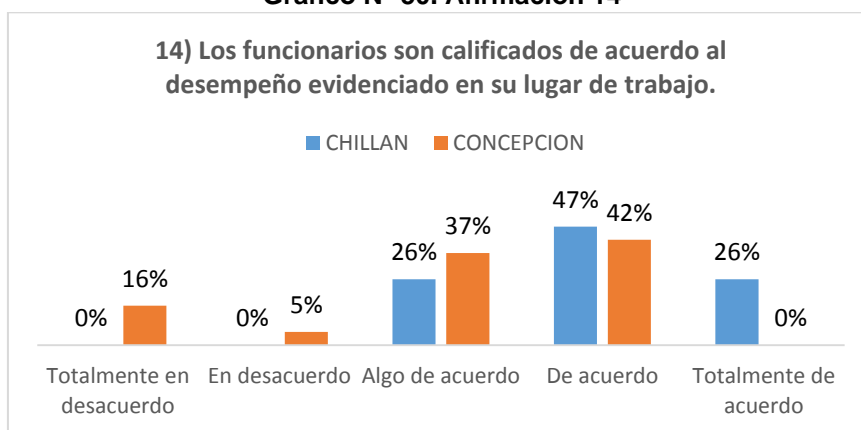
embargo en ambas sedes Chillán con un 16% y Concepción con un 26% dice estar totalmente en desacuerdo (Gráfico N° 48).

Gráfico N° 49. Afirmación 13



En el siguiente gráfico que dice relación con que si el proceso de calificaciones genera retroalimentación entre funcionarios y jefaturas, podemos observar que en la sede Chillán un 53% y en Concepción un 42% de las jefaturas dice estar algo de acuerdo, mientras que en la Sede Concepción un 37% dice estar en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 49).

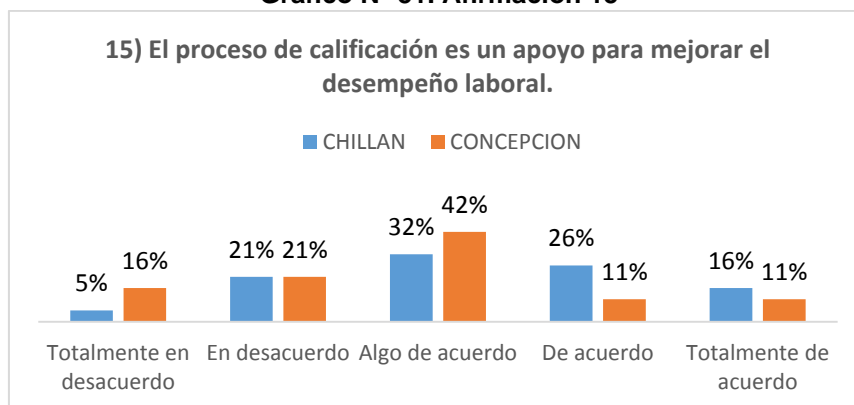
Gráfico N° 50. Afirmación 14



En el siguiente gráfico podemos observar que en la sede Chillán un 47% y en la sede Concepción un 42% dice estar de acuerdo con la afirmación, mientras que en la Sede Chillán un 26% y en Concepción un 37% dice estar algo de acuerdo con la afirmación. Sin embargo un 16% en la sede Concepción dice estar totalmente en

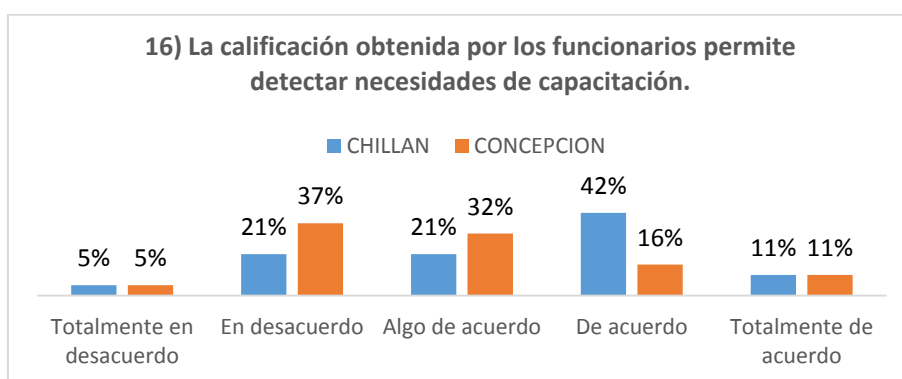
desacuerdo con la afirmación que si los funcionarios son calificados de acuerdo al desempeño evidenciado en su lugar de trabajo (Gráfico N° 50).

Gráfico N° 51. Afirmación 15



En la afirmación que dice relación a que si el Proceso de Calificación es un apoyo para mejorar el desempeño laboral, los mayores porcentajes se concentran en la sede Chillán con un 32% y en Concepción un 42% dicen estar algo de acuerdo, en ambas sedes se igualan los porcentajes en un 21% que dice estar en desacuerdo, mientras que en la sede Chillán un 26% y en Concepción un 11% dice estar de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, en la sede Chillán un 5% y en la sede Concepción un 16% dice estar totalmente en desacuerdo (Gráfico N° 51).

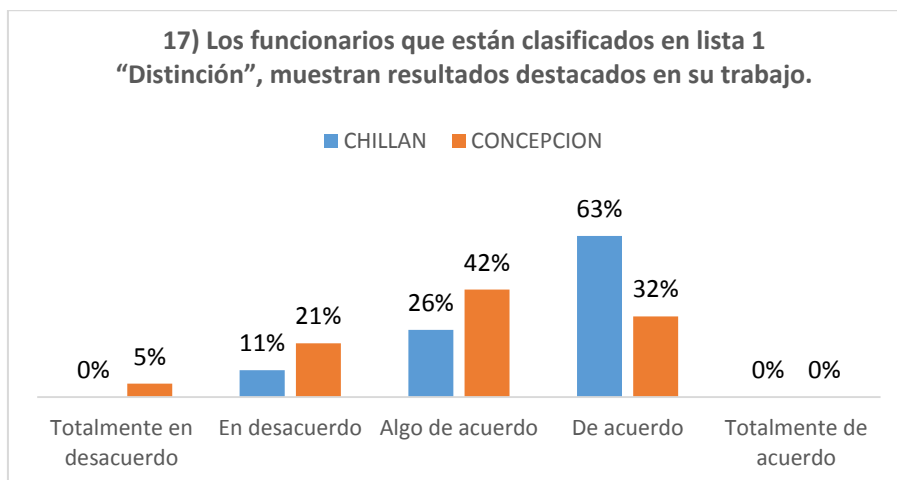
Gráfico N° 52. Afirmación 16



En cuanto a la afirmación si la calificación obtenida por los funcionarios permite detectar necesidades de capacitación, los porcentajes en ambas sedes son variados, en Chillán un 42% y en Concepción un 16% dice estar de acuerdo, en Chillán un 21% y en Concepción un 32% dice estar algo de acuerdo, mientras que

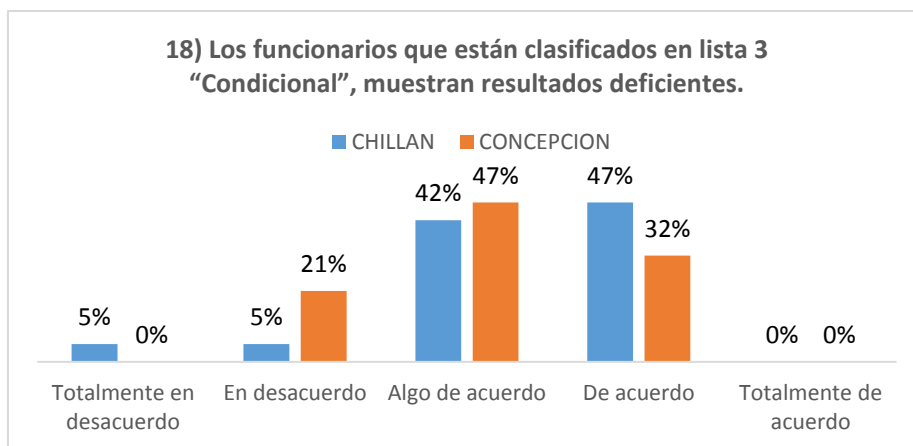
en Chillán un 21% y en Concepción un 37% dice estar en desacuerdo, con la afirmación (Gráfico N° 52).

Gráfico N° 53. Afirmación 17



Ante la afirmación que indica que "los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo" la mayoría de los encuestados responden que de acuerdo, un 63% en Chillán y un 32% en Concepción; no obstante, en la sede Chillán un 26% y en Concepción un 42% dice estar algo de acuerdo (Gráfico N° 53).

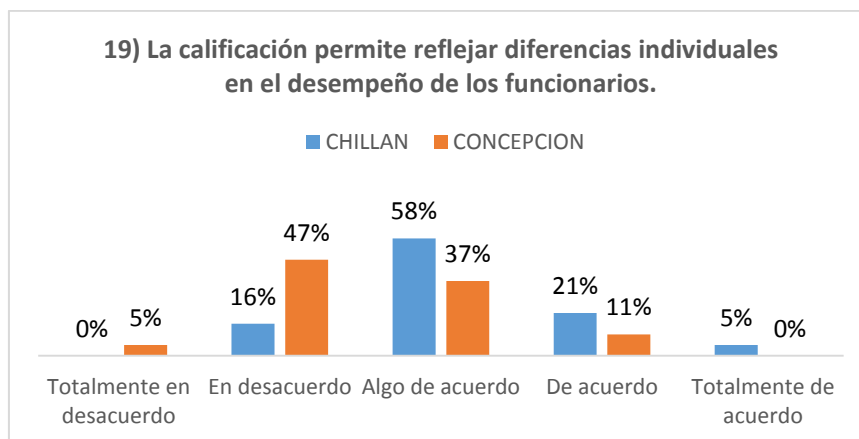
Gráfico N° 54. Afirmación 18



Ante la afirmación que indica que "los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes" la mayoría de los encuestados responden que están algo de acuerdo, un 42% en Chillán y un 47% en Concepción;

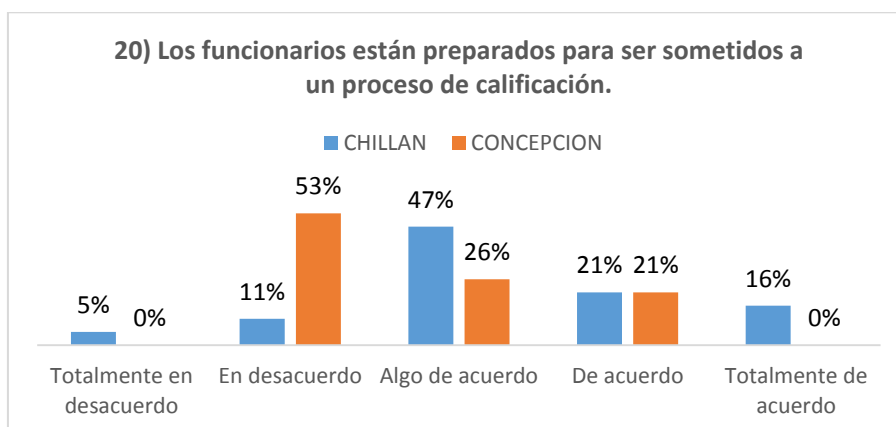
sin embargo, un porcentaje del 47% en Chillán y el 32% en Concepción dice estar de acuerdo con la afirmación (Gráfico N° 54).

Gráfico N° 55. Afirmación 19



Respecto a la afirmación que si la calificación permite reflejar diferencias individuales en el desempeño de los funcionarios, un 58% en Chillán y un 37% en Concepción concluye en que están algo de acuerdo, mientras que en Concepción un 47% de los encuestados dice estar en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 55).

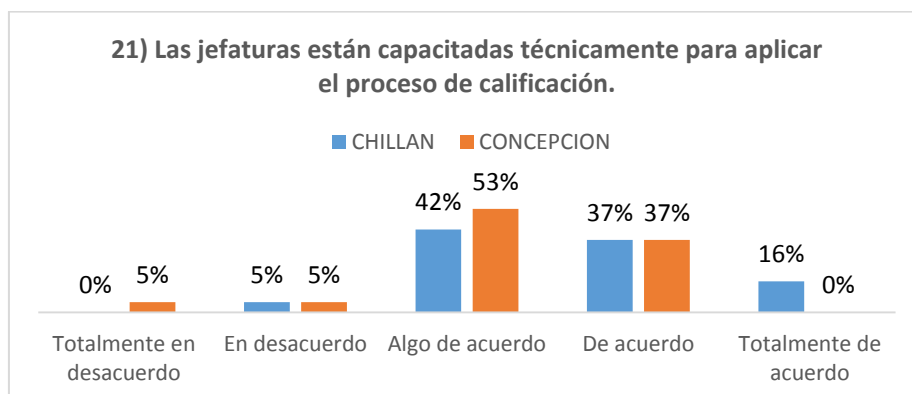
Gráfico N° 56. Afirmación 20



En esta afirmación se observa que las opiniones en desacuerdo y algo de acuerdo son las que obtuvieron mayores porcentajes en ambas sedes, es decir, en desacuerdo un 53% en Concepción siendo el más alto y un 11% en Chillán, las

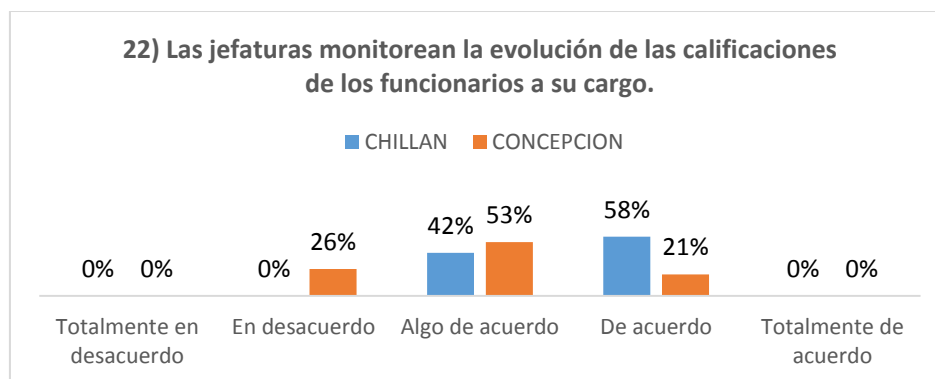
respuestas en la opinión algo de acuerdo fueron 47% en Chillán y un 26% en Concepción, en la opinión de acuerdo ambas sedes tienen un porcentaje del 21%, mientras que el porcentaje más bajo se registró en la sede Chillán en la opinión totalmente en desacuerdo con un 5% (Gráfico N° 56).

Gráfico N° 57. Afirmación 21



En esta afirmación podemos concluir que en ambas sedes la opinión de acuerdo tiene igual porcentaje de respuesta con un 37%, sin embargo en la opinión algo de acuerdo se registraron los porcentajes más altos siendo un 42% para Chillán y un 53% para la sede Concepción, mientras tanto, en ambas sedes se registro una igualdad en la respuesta en desacuerdo con un 5% (Gráfico N° 57).

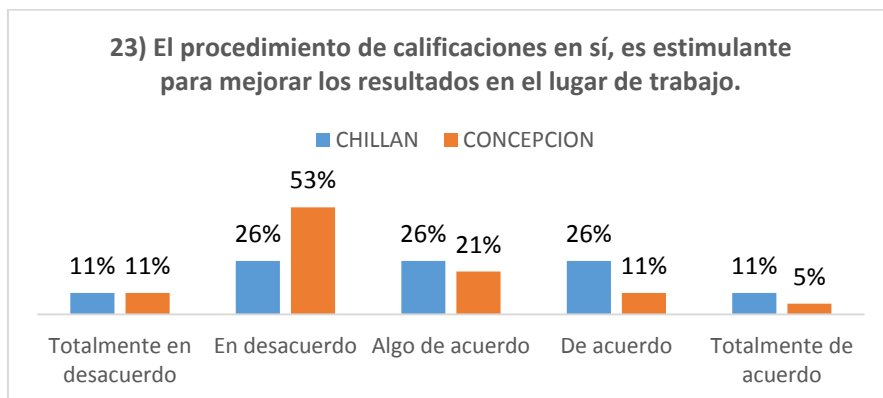
Gráfico N° 58. Afirmación 22



En esta afirmación podemos concluir que un 58% en la sede Chillán dice estar de acuerdo con la afirmación siendo el porcentaje más alto registrado en esta afirmación, sin embargo, un 53% de los encuestados respondió estar algo de

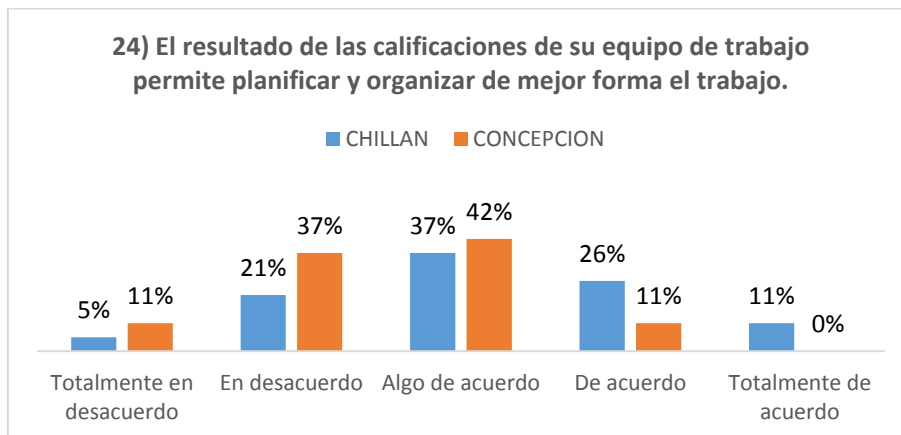
acuerdo en la sede Concepción, y un 42% en la sede Chillán, lo anterior nos traduce que si sumáramos las respuestas de ambas sedes la opinión algo de acuerdo obtiene el más alto porcentaje con un 95% (42% sede Chillán y un 53% sede Concepción) (Gráfico N° 58).

Gráfico N° 59. Afirmación 23



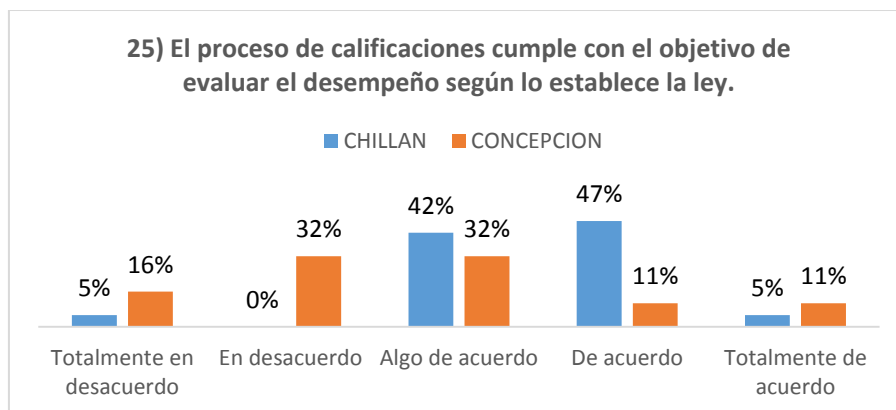
En esta afirmación los porcentajes más altos de respuestas se registraron en la opinión en desacuerdo con un 53% en Concepción, siendo el mas alto, y un 26% en Chillán, igual porcentaje se registró en la sede Chillán para la opinión algo de acuerdo y de acuerdo, mientras que en Concepción un 21% dice estar algo de acuerdo y un 11% dice estar de acuerdo con la afirmación. Sin embargo en ambas sedes se repite el porcentaje de un 11% en la opinión totalmente en desacuerdo (Gráfico N° 59).

Gráfico N° 60. Afirmación 24



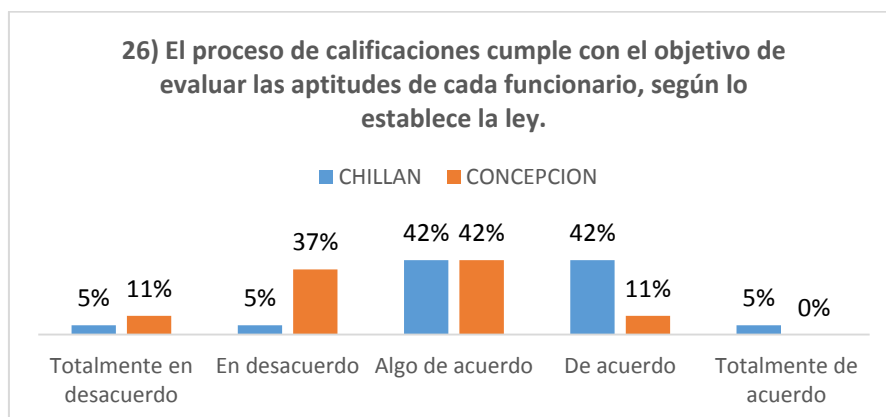
Ante la siguiente afirmación podemos observar que la opinión algo de acuerdo es la que obtiene un mayor porcentaje de respuesta, en Chillán un 37% y en Concepción un 42%, mientras que en la opinión en desacuerdo se registró un 21% en Chillán y un 37% en Concepción (Gráfico N° 60).

Gráfico N° 61. Afirmación 25



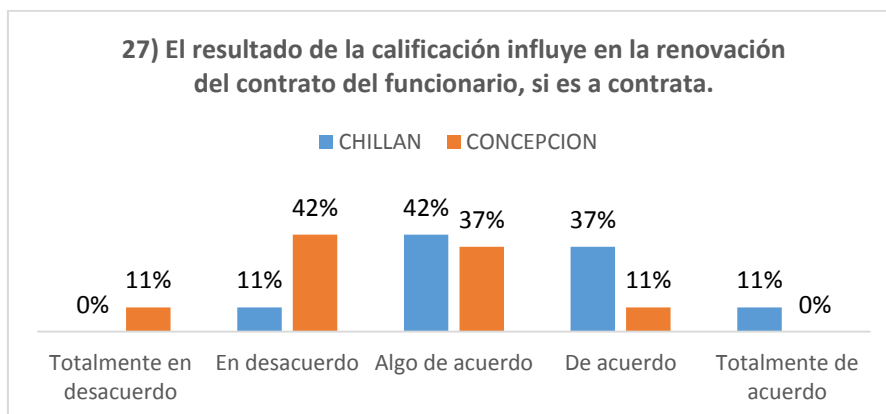
En esta afirmación los porcentajes más altos de respuesta se registraron en la opinión algo de acuerdo con un 42% en la sede Chillán y un 32% en la sede Concepción, y con un 47% en la sede Chillán y un 11% en la sede Concepción en la opinión de acuerdo, sin embargo un 32% de los encuestados en la sede Concepción dice estar en desacuerdo con la afirmación, y en la misma sede un 16% dice estar totalmente en desacuerdo (Gráfico N°61).

Gráfico N° 62. Afirmación 26



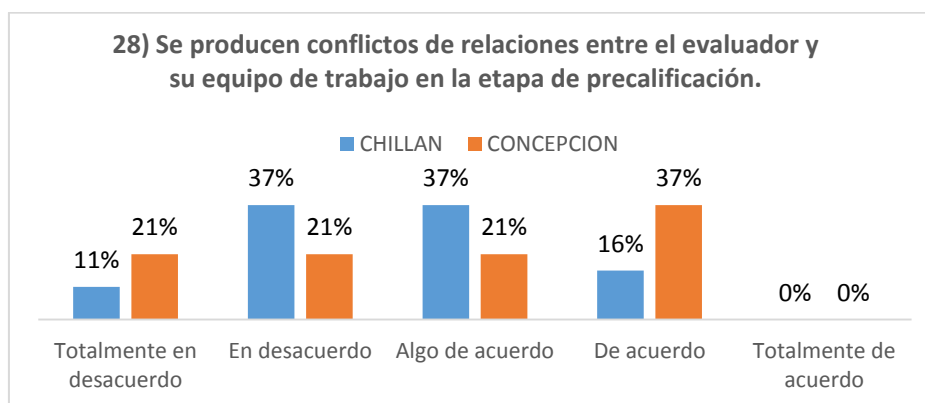
Ante la siguiente afirmación podemos observar que en ambas sedes se repite el porcentaje de respuesta en la opinión algo de acuerdo con un 42%, y el mismo porcentaje se repite en la opinión de acuerdo con un 42% en la sede Chillán, sin embargo, un 37% en la sede Concepción opina que está en desacuerdo con la afirmación (Gráfico N° 62).

Gráfico N° 63. Afirmación 27



Ante la siguiente afirmación, un 42% de los encuestados respondió en la sede Concepción estar en desacuerdo con la afirmación, mientras que el mismo porcentaje se repite en la sede Chillán y en Concepción un 37% respondió estar algo de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, en la sede Chillán un 37% dice estar de acuerdo con la afirmación (Gráfico N° 63).

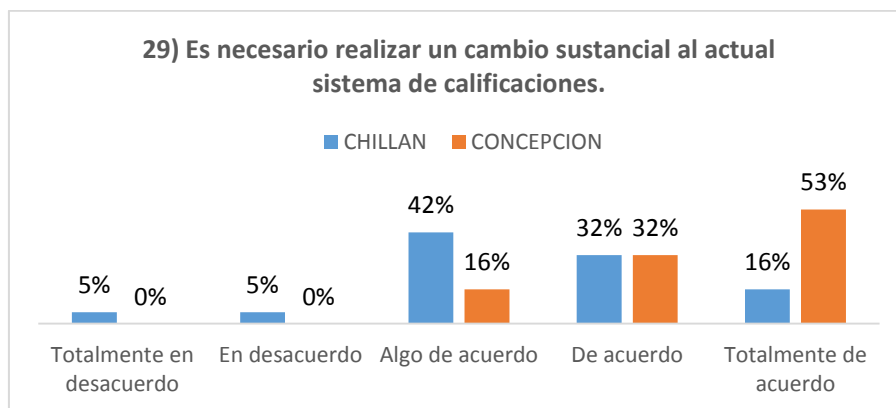
Gráfico N° 64. Afirmación 28



En esta afirmación se observa que las opiniones en desacuerdo y algo de acuerdo son las que obtuvieron mayores porcentajes en la sede Chillán, es decir, en

desacuerdo un 37% en Chillán y un 21% en Concepción, mientras que en la opinión algo de acuerdo se registró un 37% en la sede Chillán y un 21% en la sede Concepción. En la opinión de acuerdo un 16% respondió en Chillán y un 37% en Concepción. En ninguna de las dos sedes se registró respuesta en la opinión totalmente de acuerdo (Gráfico N° 64).

Gráfico N° 65. Afirmación 29



En esta afirmación observamos que el mayor porcentaje de respuesta está en la opinión totalmente de acuerdo con un 53% en la sede Concepción, mientras que en la opinión de acuerdo ambas sedes respondieron en igual porcentaje con un 32%. Sin embargo un 42% de los encuestados en la sede Chillán dijo estar algo de acuerdo con la afirmación y un 16% en la sede Concepción (Gráfico N° 65).

RESULTADOS PREGUNTA ABIERTA.

En referencia a la pregunta abierta realizada al calificador, se identificaron catorce conceptos recurrentes.

Por lo tanto, frente a la pregunta ¿Qué modificaciones haría al proceso actual? Las jefaturas calificadoras indican mayoritariamente que el proceso actual es obsoleto y debería reformularse con la participación de un equipo multi profesional, que modificará los criterios de evaluación. En segundo lugar, la falta de capacitación y

el tercer lugar lo comparte la opinión que la evaluación de desempeño sea con criterios colectivos y no subjetiva, y que exista un periodo de retroalimentación entre jefe y calificado.

Tabla 37. Cuadro Resumen pregunta abierta. ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?

Aspectos identificados	frecuencia	Frecuencia Relativa
Proceso actual obsoleto, revisar con un equipo multi profesional, modificar	7	16%
Criterios a evaluar		
Aumentar las capacitaciones sobre el proceso	6	14%
Evaluación de desempeño con criterios colectivos y no subjetiva	5	11%
Que exista un periodo de retroalimentación entre el jefe y el calificado	5	11%
Incorporar ítem que midiera la efectividad, pro actividad, Condiciones personales	4	9%
Evaluar objetivamente mirando los perfiles de cargo	4	9%
Una Apelación Imparcial	4	9%
Debería tener una opción de respuesta para ser expresada	3	7%
Incluir un ítem de las capacidades que debería tener un funcionario	1	2%
Realizar cambios en el estatuto administrativo	1	2%
Calificación justa	1	2%
Partir con una nota base equivalente a Bueno y Justificada por cumplimiento de objetivos	1	2%
Modificar todos los criterios de evaluación	1	2%
Que exista un instrumento diferenciador entre actividad y función realizada	1	2%
Total	44	100%

RESUMEN GENERAL ENCUESTA DEL CALIFICADOR

Tabla N° 38. Cuadro Resumen General II Item

PREGUNTA	CHILLAN		CONCEPCION		TOTAL UBB CALIFICADOS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. ¿Conoce usted el Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834/1989 del Estatuto Administrativo?	95%	5%	100%	0%	97%	3%
2. ¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	63%	37%	42%	58%	53%	47%
3. ¿Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	74%	26%	89%	11%	82%	18%
4. ¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío?	58%	42%	79%	21%	68%	32%
5. ¿Conoce usted en qué consiste la etapa de apelación del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	84%	16%	100%	0%	92%	8%
6. ¿Sabe usted si la función que realiza en la Unidad, Departamento o Facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización?	35%	65%	70%	30%	46%	54%

Tabla N° 39. Cuadro Resumen General III Item

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
1. Se entiende el proceso de calificaciones que se realiza dentro de la Universidad del Bío-Bío.	32%	16%	52%	5%	37%	58%	18%	26%	56%
2. Es necesario que las jefaturas asistan a las actividades de capacitación respecto a los contenidos y aplicación del proceso de calificación.	11%	16%	73%	5%	16%	79%	8%	16%	76%
3. Las capacitaciones sobre el proceso de calificación responden a las inquietudes e intereses de las jefaturas.	11%	47%	42%	32%	36%	32%	21%	42%	37%
4. Las capacitaciones sobre el proceso de calificación entregan las herramientas para realizar este proceso.	21%	47%	32%	21%	16%	63%	21%	32%	47%
5. Los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío están disponibles en la intranet de manera oportuna.	21%	21%	58%	0%	37%	63%	11%	29%	60%
6. Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son comprensibles para los funcionarios.	11%	32%	57%	0%	21%	79%	5%	26%	69%

Tabla N° 39. Cuadro Resumen General III Item

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
7. La promoción, los estímulos y la eliminación del servicio, establecidos en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo, se aplican en la Universidad del Bío-Bío.	26%	58%	16%	52%	32%	16%	39%	45%	16%
8. Las etapas del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, se comprenden.	26%	16%	58%	11%	32%	57%	18%	24%	58%
9. Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).	16%	37%	47%	16%	11%	73%	16%	24%	60%
10. Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargos normalizadas.	26%	37%	37%	26%	37%	37%	26%	37%	37%
11. Existe relación entre la calificación obtenida y las funciones definidas en la descripción de cargo.	16%	47%	37%	32%	42%	26%	24%	44%	32%

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla N° 39. Cuadro Resumen General III Item

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
12. El proceso de calificaciones permite detectar potencialidades y debilidades respecto de la aplicación de las funciones.	21%	42%	37%	42%	42%	16%	32%	42%	26%
13. El proceso de calificaciones genera retroalimentación entre funcionarios y jefaturas.	21%	53%	26%	47%	42%	11%	34%	48%	18%
14. Los funcionarios son calificados de acuerdo al desempeño evidenciado en su lugar de trabajo.	0%	26%	74%	21%	37%	42%	11%	32%	57%
15. El proceso de calificación es un apoyo para mejorar el desempeño laboral.	26%	32%	42%	37%	42%	21%	32%	36%	32%
16. La calificación obtenida por los funcionarios permite detectar necesidades de capacitación.	26%	21%	53%	42%	32%	26%	34%	26%	40%
17. Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.	11%	26%	63%	26%	42%	32%	18%	34%	48%

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla N° 39. Cuadro Resumen General III Item

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
18. Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes.	11%	42%	47%	21%	47%	32%	16%	45%	39%
19. La calificación permite reflejar diferencias individuales en el desempeño de los funcionarios.	16%	58%	26%	52%	37%	11%	34%	48%	18%
20. Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.	16%	47%	37%	53%	26%	21%	34%	37%	29%
21. Las jefaturas están capacitadas técnicamente para aplicar el proceso de calificación.	5%	42%	53%	11%	52%	37%	8%	47%	45%
22. Las jefaturas monitorean la evolución de las calificaciones de los funcionarios a su cargo.	0%	42%	58%	26%	53%	21%	13%	48%	39%
23. El procedimiento de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.	37%	26%	37%	63%	21%	16%	50%	24%	26%

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla N° 39. Cuadro Resumen General III Item

AFIRMACIONES	CHILLAN			CONCEPCION			TOTAL UBB CALIFICADOS		
	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo	Totalmente en desacuerdo + en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo + de acuerdo
24. El resultado de las calificaciones de su equipo de trabajo permite planificar y organizar de mejor forma el trabajo.	26%	37%	37%	47%	42%	11%	37%	39%	24%
25. El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.	5%	42%	53%	47%	32%	21%	26%	37%	37%
26. El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.	11%	42%	47%	47%	42%	11%	29%	42%	29%
27. El resultado de la calificación influye en la renovación del contrato del funcionario, si es a contrata.	11%	42%	47%	52%	37%	11%	32%	39%	29%
28. Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.	47%	37%	16%	42%	21%	37%	45%	29%	26%
29. Es necesario realizar un cambio sustancial al actual sistema de calificaciones.	11%	42%	47%	0%	16%	84%	5%	29%	66%

CONCLUSIONES

Toda organización debe contar con una adecuada Dirección de Personal para cumplir con la finalidad, objetivos y planes estratégicos que la empresa declara en su misión y visión; para que se cumplan estos objetivos, en nuestra Universidad se cuenta con la Dirección de Recursos Humanos la que, a través del Departamento de Personal debe llevar un registro actualizado de los funcionarios, tanto académicos como no académicos.

Como en toda institución, nuestra Universidad no está ajena a las disconformidades que pueden presentar sus empleados, por lo que, entendiendo esta institución como un servicio, el mayor recurso con que cuenta es el Recurso Humano, conformado por individuos que requieren, en mayor o menor grado, el reconocimiento, tanto de sus pares como de sus superiores en lo que dice relación con la actividad que desempeña cada persona en su puesto de trabajo.

El proceso de calificación utilizado por la Universidad, no aborda esta sensibilidad que los tiempos actuales reclaman y queda al arbitrio de los superiores el actuar como líderes capaces de motivar a las personas que están bajo su dirección, para lo cual se hace necesario que estos líderes conozcan y puedan detectar las sensibilidades de cada individuo para sacar lo mejor de cada uno.

Esta sensibilidad y conocimiento de las capacidades que deben tener los superiores, respecto de los funcionarios que tienen a cargo, deberían verse reflejados en las calificaciones pero, como se ha detectado durante el desarrollo de nuestra investigación, la sensación que queda en el aire, durante todas las etapas del Procesos de calificación, es que ello no se cumple.

Para sustentar lo indicado en el párrafo anterior, cabe señalar que, luego de haber realizado los análisis de la información recogida a través de las encuestas aplicadas, previamente validadas por un grupo de expertos, podemos concluir que el proceso de calificaciones es una herramienta administrativa que se plantea como objetivo principal el proporcionar información directa, confiable y precisa de cómo

el funcionario o funcionaria no académico de la Universidad del Bío-Bío ejecuta el trabajo para el cual fue contratado, encasillándolo en factores y subfactores preestablecidos que, conforme a lo señalado por los encuestados, no satisfacen las expectativas de los funcionarios ni de los jefes directos, haciendo de la aplicación del Reglamento de Calificaciones una entidad anacrónica.

Es así como las investigaciones realizadas, por los procedimientos descritos, nos entregan resultados que permiten concluir, a partir de la percepción de los encuestados, que el Proceso de Calificaciones tiene debilidades, por lo que debería replantearse, de manera tal que considere las capacidades, compromiso y aptitudes de cada persona, y que sea un proceso en tiempo real.

Aspectos relevantes a destacar de los resultados obtenidos dan cuenta que la percepción del calificado, enfrentado al proceso de calificaciones es que éste no tiene la objetividad necesaria y no mide aptitudes, capacidades, desempeño ni competencias; existiendo además la percepción de:

- Falta de capacitación frente al proceso
- Carrera Funcionaria estancada
- Nula entrega de estímulos
- Necesidad de reconocimiento público

Por otra parte, recogiendo la percepción del calificador, el cual entiende que no todos los factores relevantes del proceso de calificación se pueden cambiar, pero sí se pueden reforzar los aspectos en donde el calificado presenta debilidades; enfrentado a esta situación, el calificador se ve aplicando un proceso poco equitativo y, mayoritariamente, empatizan con sus calificados, proponiendo por ejemplo:

- Modificar los criterios de evaluación
- Aumentar las capacitaciones tanto para funcionarios no académicos como para las jefaturas
- Retroalimentación efectiva
- Evaluación con criterios objetivos

Finalmente, interpretando la percepción, tanto del funcionario o funcionaria no académico(a) de ambas sedes de la Universidad del Bío-Bío que participaron de esta encuesta, podemos concluir que al comparar la percepción del proceso de calificación con los procedimientos, normativas y reglamentos establecidos, no existe una relación directa con el desempeño de cada funcionario, transformándose éste en un proceso subjetivo. Por lo anterior, se hace necesario evaluar el proceso de calificaciones, teniendo como fin el que recoja, en la medida de lo posible, los sentires de los funcionarios sometidos al proceso de calificación y sientan, de parte de la institución, que su esfuerzo y compromiso le son efectivamente reconocidos. Para alcanzar este ideal es necesario, hoy más que nunca, generar las instancias democráticas de participación para así tener funcionarios más comprometidos; recordemos que la Universidad se construye con la participación de todos.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Pereda, S. &. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Areces.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones 8a. Edición*. México: Mcgraw - Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones 8a. Edición*. México: Mcgraw - Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones, Novena edición*. México: McGraw - Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Dessler, G. y. (2004). *Administración de Recursos Humanos: enfoque latinoamericano, Segunda Edición*. México: Pearson-Prentice Hall.

Gómez-Mejía, L. B. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall, 3a. Ed., P. 283.

Sánchez Henríquez, J. (2011). *Control de Gestión del Desempeño de los Recursos Humanos*. Santiago: Thomson Reuters.

Sánchez, J. & Bustamante, K. (2008). *Auditoría al proceso de evaluación del desempeño, Contabilidad y Auditoría*. Santiago: Thomson Reuters.

Hernández Sampieri, Roberto (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid:McGraw-Hill,2007.

DECRETOS Y LEYES

Contraloría General de la República. (2013). <http://www.contraloria.cl>. Recuperado el 19/10/2015 http://www.contraloria.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA%20Repository/Sitios/Capacitacion/MaterialDocente/Ejecutadas/2013/9ESTATUTO_ADMINISTRATIVO_NE/PPT_2.pdf

Decreto N° 1825/1998, Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo http://www.umce.cl/joomlatools-files/docman-files/universidad/transparencia/leyesreglamentos/ley_1825.pdf.

Ley N° 18.575, Ley Organica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (s.f.). <http://bcn.cl/1lyz9>.

Ley N° 18.834, Aprueba Estatuto Administrativo (s.f.). <http://bcn.cl/1m0oa>.

Manual "Evaluación del Desempeño Funcionario", Notas, Fundamentos y Efectos Legales del Proceso de Calificación, elaborado por la Dirección General Jurídica, basado en el Reglamento General de Calificaciones de la Administración Pública

Manual de Usuarios proceso de registro de calificaciones del personal administrativo de la Universidad del Bío-Bío, elaborado por la Dirección de Informática (intranet corporativa)

MEMORIAS Y TESIS

Osorio, F. Parada, B. & Torres M. (2014). *La Evaluación de Desempeño en los funcionarios administrativos de la Universidad del Bío-Bío*. Chillán: Memoria para optar al Título de Ingeniero en Ejecución en Administración de Empresas.

Cuevas, Á. & Fuentes, L. (2007). *Análisis Crítico del Sistema de Evaluación de Desempeño de Funcionarios No Académicos de la Universidad del Bío-Bío*. Universidad del Bío Bío. Concepción: Seminario de Título.

PAGINAS WEB

<http://www.rrhh-web.com/evaluaciondepuesto.html>. (s.f.).

<http://normalizacion.ubiobio.cl/drh.htm>

"<http://www.ubiobio.cl/w/>" \l "Historia" <http://www.ubiobio.cl/w/#Historia>

http://www.ubiobio.cl/miweb/web2012.php?id_pagina=5152 "Estructura Orgánica de la Universidad del Bío-Bío, Organigrama"

ANEXOS

ANEXO N° 1

INFORME DESEMPEÑO N°1

INFORME DESEMPEÑO N°1 Período Septiembre 1, del 2013. al Enero 31, del 2014.

Nombre:

Rut:

Calidad Jurídica:

Planta:

Grado E.S. U.B.B.:

Unidad de Desempeño:

Código:

Lugar de Desempeño:

Nombre Jefe Directo:

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO			
A . Cumplimiento de la labor realizada	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 4 =	<input type="text"/>
2 . CONDICIONES PERSONALES			
A . Interés por el Trabajo que realiza	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Capacidad para realizar Trabajos en equipo	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
A . Cumplimiento de Normas e Instrucciones	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>
			<input type="text"/>

FUNDAMENTOS: (Fundamente a nivel general en forma breve y precisa la nota asignada a cada FACTOR)

RENDIMIENTO:

CONDICIONES PERSONALES:

COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO:

FIRMA Y TIMBRE JEFE DIRECTO
 FIRMA FUNCIONARIO
 R.U.T JEFE DIRECTO

Fecha:

DISTRIBUCION:

1: Hoja de Vida Funcionario

2: Funcionario

ANEXO N° 2

INFORME DESEMPEÑO N°2.

Folio "C "

PERIODO DE INFORME: Febrero 1, del 2014. al Junio 30, del 2014.

Nombre:

Rut:

Calidad Jurídica:

Planta:

Grado E.S. U.B.B.:

Unidad de Desempeño:

Código:

Lugar de Desempeño:

Nombre Jefe Directo:

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO			
A . Cumplimiento de la labor realizada	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 4 =	<input type="text"/>
2 . CONDICIONES PERSONALES			
A . Interés por el Trabajo que realiza	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Capacidad para realizar Trabajos en equipo	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
A . Cumplimiento de Normas e Instrucciones	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>
			<input type="text"/>

FUNDAMENTOS: (Fundamente en forma breve y precisa la notas asignadas)

RENDIMIENTO:

CONDICIONES PERSONALES:

COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO:

FIRMA Y TIMBRE JEFE DIRECTO
R.U.T JEFE DIRECTIVO:

FECHA:

DISTRIBUCION:
1: Hoja de Vida Funcionario
2: Funcionario

ANEXO N° 3

INFORME DE PRECALIFICACION

Folio "C " N° 106

INFORME DE PRECALIFICACION

Período Septiembre 1, del 2013. al Agosto 31, del 2014.

Rut: Nombre:
 Calidad Jurídica: Planta:
 Grado E.S. U.B.B.:
 Unidad de Desempeño: Código:
 Lugar de Desempeño:

Nombre Jefe Directo:

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO			
A . Cumplimiento de la labor realizada	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 4 =	<input type="text"/>
2 . CONDICIONES PERSONALES			
A . Interés por el Trabajo que realiza	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Capacidad para realizar Trabajos en equipo	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
A . Cumplimiento de Normas e Instrucciones	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>

FUNDAMENTOS: (Fundamente a nivel general en forma breve y precisa la notas asignada a cada FACTOR)

RENDIMIENTO:

CONDICIONES PERSONALES:

COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO:

**FIRMA Y TIMBRE JEFE DIRECTO
FIRMA FUNCIONARIO
R.U.T JEFE DIRECTO**

Fecha:

DISTRIBUCION:

- 1: Hoja de Vida Funcionario
- 2: Funcionario

ANEXO N° 4

HOJA DE CALIFICACIONES

Folio "C " N°106

HOJA DE CALIFICACIONES

Período Septiembre 1, del 2013. al Agosto 31, del 2014.

Rut:

Nombre:

Calidad Jurídica:

Planta:

Grado E.S. U.B.B.:

Unidad de Desempeño:

Codigo:

Lugar de Desempeño:

Nombre Jefe Directo:

PRECALIFICACIÓN

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO			
A . Cumplimiento de la labor realizada	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 4 =	<input type="text"/>
2 . CONDICIONES PERSONALES			
A . Interés por el Trabajo que realiza	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Capacidad para realizar Trabajos en equipo	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>	: 2 = <input type="text"/> * 3 =	<input type="text"/>
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			
A . Cumplimiento de Normas e Instrucciones	<input type="text"/>	COEF.	PTJE.
B . Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>		

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
	<input type="text"/>	$: 2 =$ <input type="text"/> $* 3 =$	<input type="text"/>
			<input type="text"/>

LISTA DE CALIFICACIÓN LISTA N° 1, Distinción

FECHA:

RENDIMIENTO:

NOTIFICACIÓN

CONFORME

FIRMA JUNTA CALIFICADORA

APELARÁ

SI NO

FIRMA SECRETARIA
MINISTRO DE FE

FIRMA SECRETARIA
MINISTRO DE FE

FIRMA FUNCIONARIO

ANEXO N° 5

MANUAL DE USUARIO

La Universidad del Bío-Bío, en su Proyecto de Modernización Integral de sistemas de Información, ha incorporado nuevas funcionalidades orientadas a mejorar la gestión integral de la Comunidad Universitaria.

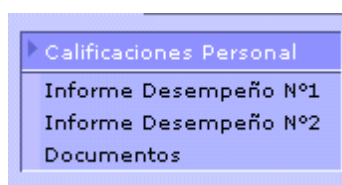
En este proceso, hoy se incorpora a la plataforma de procesos WEB, el módulo de Calificaciones al Personal No Académico con las siguientes funcionalidades:

- Informe de Desempeño N° 1
- Informe de Desempeño N° 2
- Documentos

Manual de Utilización Intranet Universitaria para módulos de Personal

Este manual operativo actualizado le servirá de ayuda para trabajar desde su PC en la operación de las nuevas funcionalidades incorporadas a la Intranet Universitaria

- 1) Al ingresar a la Intranet de la UBB: Se le desplegará una ventana con el siguiente **nuevo menú de opciones** :



- a) **Informe de Desempeño N°1 o N°2:** Esta opción permite al Jefe de la Unidad registrar las calificaciones al Personal Administrativo No Académico:

INFORME DESEMPÑO N°1

Antecedentes Jefatura

Nombre:	RAQUEL ORIANA PEREZ FIERRO	Rut :	8490612-3
Repartición:	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL	Nº Repartición:	30302000 Grado: 9
Planta:	DIRECTIVA		

NOMINA DEL PERSONAL DE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL

Estado	Rut	Nombre	Cargo	Nºde Horas	Fecha Inicio	Fecha Término
	14271394-2	LEYLA CARES MONSALVES	PROFESIONAL / CONTRATA	44	11/01/2002	31/12/2005
	14071010-5	ROBERTO CARLOS VARELA MEDINA	PROFESIONAL / CONTRATA	44	04/01/2005	31/12/2005
	13103357-5	SÉFORA NOEMÍ ÁLVAREZ EHJO	PROFESIONAL / CONTRATA	44	01/04/2004	31/12/2005
REGISTRADA	12972970-8	VALENTINA ANGÉLICA LÓPEZ PÉREZ	PROFESIONAL / CONTRATA	44	01/05/2003	31/12/2005

anet UBB -Fecha:12/7/2005 - IP:146.83.195.43 ©2004 - Universidad del Bío-


Al presionar el acceso directo en el campo nombre [LEYLA CARES MONSALVES](#) es posible acceder a la ficha de calificación del personal seleccionado.

Folio"C" N° 171

INFORME DE DESEMPEÑO N° 1
Período 1 de Septiembre del 2004 al 31 de Enero del 2005


◀ [Volver](#)  guardar  enviar 

Nombre:	PABLO EMILIO BARREDA PARRA	Rut:	12007150- 5
Calidad Jurídica:	CONTRATA	Planta:	TECNICA Grado E.S. U.B.B.: 19
Unidad de Desempeño:	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL	Código:	30302000
Lugar de Desempeño:	Concepción	Nombre Jefe Directo:	RAQUEL ORIANA PEREZ FIERRO

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO			
A .Cumplimiento de la labor realizada	<input type="text"/>	COEF. PTJE.	
B .Calidad de la labor realizada	<input type="text"/>		
	0 :2 = 0 * 4 = 0.00		
2 . CONDICIONES PERSONALES			
A .Interés por el Trabajo que realiza	<input type="text"/>	COEF. PTJE.	
B .Capacidad para realizar Trabajos en equipo	<input type="text"/>		
	0 :2 = 0 * 3.5 = 0.00		
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			
A .Cumplimiento de Normas e Instrucciones	<input type="text"/>	COEF. PTJE.	
B .Asistencia y Puntualidad	<input type="text"/>		
	0 :2 = 0 * 2.5 = 0.00		

El despliegue muestra datos de Antecedentes de identificación, Unidad de desempeño del contrato, calidad, planta, grado, jefatura directa y sede. También se despliega el detalle de la calificación por factores y subfactores y coeficientes por factor a evaluar.

Es posible registrar la calificación y se actualiza el promedio en forma automática.


Haciendo click sobre , regresaremos a la muestra del Personal Administrativo No Académico a Calificar.

Folio"C" N° 171

INFORME DE DESEMPEÑO N° 1
Periodo 1 de Septiembre del 2004 al 31 de Enero del 2005

◀ [Volver](#)  guardar  enviar 

Nombre:	PABLO EMILIO BARREDA PARRA	Rut:	12007150- 5	Planta:	TECNICA	Grado E.S. U.B.B.:	19
Calidad Jurídica:	CONTRATA	Código:	30302000				
Unidad de Desempeño:	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL	Nombre Jefe Directo:	RAQUEL ORIANA PEREZ FIERRO				
Lugar de Desempeño:	Concepción						

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO			
A .Cumplimiento de la labor realizada	<input type="text" value="0"/>	COEF. PTJE.	
B .Calidad de la labor realizada	<input type="text" value="0"/>		
	0 :2 =	0 * 4 =	0.00
2 . CONDICIONES PERSONALES			
A .Interés por el Trabajo que realiza	<input type="text" value="0"/>	COEF. PTJE.	
B .Capacidad para realizar Trabajo	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> Mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, de proponer la realización de actividades y de soluciones ante los problemas que se presenten y proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado. </div>		
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			
A .Cumplimiento de Normas e Instrucciones	<input type="text" value="0"/>	COEF. PTJE.	
B .Asistencia y Puntualidad	<input type="text" value="0"/>		
	0 :2 =	0 * 2.5 =	0.00

Posicionando el Mouse sobre los Factores

- Rendimiento.
- Condiciones personales.
- Comportamiento funcionario.

desplegará la definición del Factor como se muestra aquí.


1 . RENDIMIENTO	
A .Cumplim	Mide el trabajo ejecutado durante el período, en relación a las tareas encomendadas.

Posicionando el Mouse sobre los Sub Factores

- Cumplimiento de la Labor realizada.
- Calidad de labor realizada.
- Interés por el trabajo que realiza.
- Capacidad para realizar Trabajos en equipo.
- Cumplimiento de Normas e Instrucciones.
- Asistencia y Puntualidad.


desplegará la definición del Sub Factor como se muestra.

B . Capacidad para realizar	Mide el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones, de proponer la realización de actividades y de soluciones ante los problemas que se presenten y proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.
-----------------------------	--

Haciendo un clic sobre  podremos ver el resumen de asistencia del funcionario que se está evaluando.

Este resumen lo veremos en una ventana emergente:

HOJA DE ASISTENCIA DEL FUNCIONARIO
Periodo 1 de Febrero del 2005 - 30 de Junio del 2005

 Imprimir

Nombre:	MILTON EDGARDO FIERRO URIBE	Rut:	9681771- 1
Centro Responsabilidad:	30302000 DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL		
Sede:	Concepción		
Tipo Horario:	Sólo Permanencia Jornada Completa		

Mes	Min. Atrasos	Min. Salidas Antes	Total Mes
Febrero 2005	0	0	0
Marzo 2005	0	0	0
Totales(min.)	0	0	0
Totales(hrs.)	0:0	0:0	0:0

En esta ventana podremos encontrar un resumen mensual de los minutos de atraso y salidas antes del funcionario, también el tipo de horario al que se encuentra afecto.

Para imprimir este resumen debemos hacer clic en



Para ver una descripción de los factores y notas debemos hacer clic sobre





y se desplegará una ventana emergente:

LOS FACTORES DE CALIFICACIÓN Y NOTAS.

La calificación evaluará los factores y subfactores que se señalarán, por medio de notas que tendrán los siguientes valores y conceptos:

Min.	Max.	Concepto	Descripción
9	10	Optimo	Generalmente su desempeño excede los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
7	8	Buena	Su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.
5	6	Satisfactorio	Su desempeño generalmente satisface los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
3	4	Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
1	2	Deficiente	No cumple con los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.

Es posible registrar la calificación haciendo clic sobre el botón  , esta opción permitirá realizar todos los cambios que se estime pertinente a la calificación, los cuales quedarán registrados para su recuperación en un ingreso posterior o una modificación de ésta, sin que se encuentre finalizada (**Enviada**).

Cuando la calificación esté lista y no desee realizar más modificaciones, podrá enviarla haciendo clic sobre  ; en este instante su calificación será enviada y no se podrán realizar más modificaciones.


Folio"C" N° 157

INFORME DE DESEMPEÑO N° 1
Periodo 1 de Septiembre del 2004 al 31 de Enero del 2005

◀ [Volver](#)  Imprimir

Nombre:	LEYLA CARES MONSALVES	Rut:	14271394- 2
Calidad Jurídica:	CONTRATA	Planta:	PROFESIONAL Grado E.S. U.B.B.: 16
Unidad de Desempeño:	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL	Codigo:	30302000
Lugar de Desempeño:	Concepción	Nombre Jefe Directo:	RAQUEL ORIANA PEREZ FIERRO

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR	NOTA FACTOR	
1. RENDIMIENTO			
A . <u>Cumplimiento de la labor realizada</u>	<input type="text" value="10"/>		
B . <u>Calidad de la labor realizada</u>	<input type="text" value="10"/>		
	20	:2 =	<input type="text" value="10"/> * 4 = <input type="text" value="40.00"/>
2. CONDICIONES PERSONALES			
A . <u>Interés por el Trabajo que realiza</u>	<input type="text" value="10"/>		
B . <u>Capacidad para realizar Trabajos en equipo</u>	<input type="text" value="10"/>		
	20	:2 =	<input type="text" value="10"/> * 3.5 = <input type="text" value="35.00"/>
3. COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO			
A . <u>Cumplimiento de Normas e Instrucciones</u>	<input type="text" value="10"/>		
B . <u>Asistencia y Puntualidad</u>	<input type="text" value="10"/>		
	20	:2 =	<input type="text" value="10"/> * 2.5 = <input type="text" value="25.00"/>

Ahora podrá imprimir la calificación del funcionario, haciendo un clic sobre  Imprimir, donde se desplegará una ventana emergente que contendrá la calificación en formato para impresión y la Hoja de Observaciones del Funcionario.

INFORME DESEMPEÑO N°1

PERIODO DE INFORME : 1 de Septiembre del 2004 al 31 de Enero del 2005

Nombre Completo: LEYLA CARES MONSALVES
Rut: 14271394- 2
Calidad Juridica: CONTRATA **Planta:** PROFESIONAL
Grado E.S. U.B.B.: 16
Unidad de Desempeño: 30302000 DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL
Lugar de Desempeño: Concepción
Nombre Jefe Directo: RAQUEL ORIANA PEREZ FIERRO

FACTORES Y SUBFACTORES	NOTA SUBFACTOR				NOTA FACTOR	
1 . RENDIMIENTO						
A . Cumplimiento de la labor realizada	<u>10</u>					
B . Calidad de la labor realizada	<u>10</u>				COEF.	PTJE.
	20	:2	<u>10</u>	*	<u>4</u>	<u>40,00</u>
2 . CONDICIONES PERSONALES						
A . Interés por el Trabajo que realiza	<u>10</u>					
B . Capacidad para realizar Trabajos en equipo	<u>10</u>				COEF.	PTJE.
	20	:2	<u>10</u>	*	<u>3,5</u>	<u>35,00</u>
3 . COMPORTAMIENTO FUNCIONARIO						

**HOJA DE OBSERVACIONES
INFORME DESEMPEÑO N°1**

Nombre: LEYLA CARES MONSALVES **Rut:** 14271394- 2
Calidad Juridica: CONTRATA **Planta:** PROFESIONAL **Grado E.S. U.B.B.:** 16
Unidad de Desempeño: DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL **Codigo:** 30302000
Lugar de Desempeño: Concepción **Nombre Jefe Directivo:** RAQUEL ORIANA PEREZ FIERRO

En virtud de lo dispuesto en el Artículo N°7, Artículo N°19 y Artículo N°20 párrafo 2 del Decreto N°1.825 del 7 de Septiembre de 1998 (Reglamento General de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo), vengo a formular las siguientes observaciones:

ANEXO N° 6

Pauta Validación Expertos Calificado

Nombre: _____

1. INSTRUCCIONES

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad de las Instrucciones				
Pertinencia de la Información expuesta				
Adecuación a los destinatarios				

Modificaciones que le haría a las instrucciones:

2. VALORACIÓN GENERAL CUESTIONARIO

		Excelente	Buena	Regular	Mala
Parte II: Ítems Preguntas dicotómicas	Claridad en las preguntas				
	Redacción de las preguntas dicotómicas				
	Cantidad de preguntas dicotómicas				
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado				
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende				
Partel III: Ítems con escala tipo Likert	Claridad en la redacción de los ítems				
	Redacción de los ítems				
	Adecuación de las alternativas de respuesta utilizada (escala tipo Likert) a los ítems				
	Cantidad de ítems				
	Lenguaje de los ítems adecuado con el nivel del encuestado				
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende				

		Excelente	Buena	Regular	Mala
Parte IV: Preguntas Abiertas	Claridad de las preguntas abiertas				
	Redacción de las preguntas abiertas				
	Cantidad de preguntas				
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado				
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende				
Percepción general del cuestionario					

Observaciones y Recomendaciones:

3. VALORACIÓN PREGUNTAS DICOTÓMICAS

N°	Ítem	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
1	¿Conoce usted el Procedimiento de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo? SI _____ NO _____				
2	¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				

N°	II Ítem	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué

3	¿Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				
4	¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				
5	¿Conoce los mecanismos de apelación del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				
6	¿La función que usted realiza en la Unidad, Departamento o Facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización? SI _____ NO _____				

4. VALORACIÓN ITEM ESCALA TIPO LIKERT

N°	III Ítems	Observaciones
----	-----------	---------------

		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
1	Las normas institucionales que regulan el Procedimiento de Calificaciones son conocidas por todos los funcionarios.				
2	Se entiende el procedimiento de calificaciones realizado dentro de la Universidad del Bío-Bío.				
3	Las capacitaciones sobre el proceso de calificación se construyen a partir de los intereses e inquietudes de los funcionarios.				
4	Los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío están disponibles en la intranet de manera oportuna.				
5	Los informes del proceso de calificaciones que se encuentran disponibles en la intranet institucional, son leídos por los funcionarios.				
6	Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son claros y los funcionarios comprenden su información.				
7	El resultado de la calificación es entregada dentro de los plazos establecidos por la normativa institucional.				
8	Los beneficios establecidos según el reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.				
9	Las sanciones establecidas según reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los				

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
	funcionarios por igual.				
10	Las etapas del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío son claras y se comprenden.				
11	Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).				
12	Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargo normalizadas.				
13	La calificación permite observar diferencias, respecto del cumplimiento de las funciones entre funcionarios.				
14	Como parte del proceso de calificación se realiza la retroalimentación correspondiente a sus resultados, calificaciones y/o desempeño.				
15	El proceso de calificación se preocupa más por dar cumplimiento a los factores, que al desempeño mismo.				
16	La calificación obtenida por los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío permite detectar necesidades de capacitación.				
17	Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.				
18	Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran				

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
	resultados deficientes.				
19	Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.				
20	Las jefaturas están capacitadas para aplicar el proceso de calificación.				
21	La etapa de apelación a la calificación es una instancia que permite plantear realmente los puntos en desacuerdo.				
22	La jefatura monitorea la evolución de las calificaciones de los funcionarios de su unidad, departamento o facultad.				
23	El procedimiento de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.				
24	Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.				
25	El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.				
26	El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.				
27	El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su contenido y objetivo.				
28	El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su aplicación.				

5. VALORACIÓN PREGUNTA ABIERTA

N°	IV Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
1	¿Qué beneficios retributivos cree merecer al obtener una calificación de excelencia? Responda según orden de prioridades.				
2	En el contexto de contribuir a una mejora del Proceso de Calificaciones ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?				

ANEXO N° 7

Pauta Validación Expertos Calificador

Nombre: _____

1. INSTRUCCIONES

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad de las Instrucciones				
Pertinencia de la Información expuesta				
Adecuación a los destinatarios				

Modificaciones que le haría a las instrucciones

2. VALORACIÓN GENERAL CUESTIONARIO

		Excelente	Buena	Regular	Mala
Parte II: Ítems Preguntas dicotómicas	Claridad en las preguntas				
	Redacción de las preguntas dicotómicas				
	Cantidad de preguntas dicotómicas				
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado				
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende				
Partel III: Ítems con escala tipo Likert	Claridad en la redacción de los ítems				
	Redacción de los ítems				
	Adecuación de las alternativas de respuesta utilizada (escala tipo Likert) a los ítems				
	Cantidad de ítems				
	Lenguaje de los ítems adecuado con el nivel del encuestado				
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende				

		Excelente	Buena	Regular	Mala
Parte IV: Preguntas Abiertas	Claridad de las preguntas abiertas				
	Redacción de las preguntas abiertas				
	Cantidad de preguntas				
	Lenguaje de las preguntas adecuado con el nivel del encuestado				
	Esta sección del cuestionario mide lo que pretende				
Percepción general del cuestionario					

Observaciones y Recomendaciones:

3. VALORACIÓN PREGUNTAS DICOTÓMICAS

N°	II Ítem	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
1	¿Conoce usted el Procedimiento de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo? SI _____ NO _____				
	¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				
3	Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la				

N°	II Ítem	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
	Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				
4	¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío? SI _____ NO _____				
5	¿La función que usted realiza en la unidad, departamento o facultad en la que se desempeña, cuenta con descripción de cargo? SI _____ NO _____				
6	Si usted no está facultado (por función) para calificar al personal de su unidad, departamento o facultad, la jefatura que califica, ¿Le solicita un informe respecto a los funcionarios a calificar? SI _____ NO _____				

4. VALORACIÓN ITEM ESCALA TIPO LIKERT

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
1	Las normas institucionales que regulan el Procedimiento de Calificaciones son conocidas por las jefaturas.				
2	Se entiende el procedimiento de calificaciones que se realiza dentro de la Universidad del Bío-Bío.				
3	Es necesario que las jefaturas asistan a las actividades de				

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
	capacitación respecto a los contenidos y aplicación del proceso de calificación.				
4	Las capacitaciones sobre el proceso de calificación responden a las inquietudes e intereses de las jefaturas.				
5	Las capacitaciones sobre el proceso de calificación entregan las herramientas para realizar este proceso.				
6	Los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío están disponibles en la intranet de manera oportuna.				
7	Los informes del proceso de calificaciones que se encuentran disponibles en la intranet institucional, son leídos por los funcionarios.				
8	Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son claros y los funcionarios comprenden su información.				
9	Los beneficios establecidos según el reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.				
10	Las sanciones establecidas según reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.				
11	Las etapas del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, son claras y se comprenden.				

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
12	Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).				
13	Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargos normalizadas.				
14	La calificación permite observar diferencias respecto del cumplimiento de las funciones, entre funcionarios.				
15	Existe relación entre la calificación obtenida y las funciones definidas en la descripción de cargo.				
16	El proceso de calificaciones permite detectar potencialidades y debilidades respecto de la aplicación de las funciones.				
17	El proceso de calificaciones genera retroalimentación entre funcionarios y jefaturas.				
18	Los funcionarios son calificados de acuerdo a su desempeño real en su lugar de trabajo.				
19	El proceso de calificación es un apoyo real para mejorar el desempeño laboral.				
20	La calificación obtenida por los funcionarios permite detectar necesidades de capacitación.				
21	Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.				
22	Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran				

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
	resultados deficientes.				
23	La calificación permite reflejar diferencias individuales en el desempeño de los funcionarios.				
24	Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.				
25	Las jefaturas están capacitadas técnicamente para aplicar el proceso de calificación.				
26	Las jefaturas monitorean la evolución de las calificaciones de los funcionarios a su cargo.				
27	El procedimiento de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.				
28	El resultado de las calificaciones del equipo de trabajo permite planificar y organizar de mejor forma el trabajo de la unidad, departamento o facultad a cargo.				
29	El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.				
30	El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.				
31	El resultado de la calificación influye en la renovación del contrato del funcionario, si es				

N°	III Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
	a contrata.				
32	Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.				
33	Es necesario realizar un cambio radical al actual sistema de calificaciones.				

5. VALORACIÓN PREGUNTA ABIERTA

N°	IV Ítems	Observaciones			
		Mantener	Modificar	Eliminar	En caso de marcar la opción Modificar o Eliminar Indique Por qué
1	En el contexto de contribuir a una mejora del Proceso de Calificaciones ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?				

ANEXO N° 8

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS - PREGUNTAS DICOTÓMICAS

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
1. ¿Conoce usted el Procedimiento de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo?	Mantener	9	75%	
	Modificar	3	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Añadir el año de la ley. • Cambiar la palabra procedimiento por proceso. • Creo que aunque la pregunta está bien planteada, debería ir como pregunta 2. Y la pregunta 2 como pregunta 1, Así, el cuestionario seguiría un orden más lógico.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
2. ¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que aunque la pregunta está bien planteada, debería ir como pregunta 1. Y la pregunta 1 como pregunta 2, Así, el cuestionario seguiría un orden más lógico
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
3. ¿Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	12	100%	
	Modificar	0	0%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
4. ¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	12	100%	
	Modificar	0	0%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
5. ¿Conoce los mecanismos de apelación del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	• Art. 32. Apelación. Precisar la redacción para que se entienda (cambiar).
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
6. ¿La función que usted realiza en la Unidad, Departamento o Facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización?	Mantener	11	92%	• Todas las anteriores se refieren al "conocer".
	Modificar	1	8%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS - ESCALA TIPO LIKERT

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
1) Las normas institucionales que regulan el Procedimiento de Calificaciones son conocidas por todos los funcionarios.	Mantener	9	82%	
	Modificar	0	0%	
	Eliminar	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que nadie está en condiciones de saber si las normas son conocidas por todos. • No hay normas institucionales, es proceso. Es igual a la 1 dicotómica.
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
2) Se entiende el procedimiento de calificaciones realizado dentro de la Universidad del Bío-Bío.	Mantener	8	73%	
	Modificar	3	27%	<ul style="list-style-type: none"> • Sugiero redacción: El Procedimiento de calificaciones realizado en la UBB es un proceso comprensible para los/as funcionarios/as. • El Cuestionario es individual por ende, la pregunta debería ser" Ud. Entiende..." • Cambiar la palabra procedimiento por proceso, incluir todo, Informe 1 e Informe 2 y hoja de calificación
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
3) Las capacitaciones sobre el proceso de calificación se construyen a partir de los intereses e inquietudes de los funcionarios.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	<ul style="list-style-type: none"> ☐ A no ser que alguien esté dentro del proceso no va a saber si esto es así. Quizás la pregunta debería decir por ejemplo: "Le han tomado la opinión respecto al proceso de calificación..."
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
4) Los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío están disponibles en la intranet de manera oportuna.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	• Si se pone de manera oportuna, pero las jefaturas no lo realizan.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
5) Los informes del proceso de calificaciones que se encuentran disponibles en la intranet institucional, son leídos por los funcionarios.	Mantener	9	75%	
	Modificar	3	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Es imposible saber si esto lo hacen todos. La pregunta debería apuntar a si el entrevistado lee sus calificaciones. • Los informes del proceso de calificación, lo más expedito es que su calificación sea enviado a su correo, fácil de obtener. • Se está modificando la intranet para que no aparezcan los informes.
	Eliminar	0	0%	• No me consta, además cada calificado se queda con una copia de la evaluación.
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
6) Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son claros y los funcionarios comprenden su información.	Mantener	9	75%	
	Modificar	2	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Debería preguntar si el entrevistado comprende la información. • No si todos la entienden.
	Eliminar	1	8%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
7) El resultado de la calificación es entregada dentro de los plazos establecidos por la normativa institucional.	Mantener	10	83%	
	Modificar	1	8%	☑ Reemplazar normas institucionales por Reglamento General
	Eliminar	1	8%	• Me parece que esta pregunta es dicotómica. La respuesta es Sí o No.
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
8) Los beneficios establecidos según el reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.	Mantener	10	83%	
	Modificar	2	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Insisto. Las preguntas deben ir a lo que piensa o siente el entrevistado, no puede responder por todos. • La ley no establece beneficios, modificar la pregunta DERECHOS.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
9) Las sanciones establecidas según reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.	Mantener	10	83%	
	Modificar	2	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Insisto. Las preguntas deben ir a lo que piensa o siente el entrevistado. No puede responder por todos. • La ley no establece sanciones, modificar la pregunta, DEBERES.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
10) Las etapas del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío son claras y se comprenden.	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	• Me parece que apunta a lo mismo de la pregunta N°1 de esta sección
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
11) Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).	Mantener	10	83%	
	Modificar	2	17%	• No queda claro si los funcionarios conocerán los factores y subfactores. • Es necesario (tal vez) considerar "criterios generales y específicos".
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
12) Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargo normalizadas.	Mantener	10	91%	
	Modificar	1	9%	• Ídem a la observación anterior
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
13) La calificación permite observar diferencias, respecto del cumplimiento de las funciones entre funcionarios.	Mantener	10	83%	
	Modificar	1	8%	• Las calificaciones no deben permitir competitividad entre funcionarios se pretende el mismo objetivo.
	Eliminar	1	8%	• El funcionario no tiene que saber la nota del otro (enfocada para el jefe)
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
14) Como parte del proceso de calificación se realiza la retroalimentación correspondiente a sus resultados, calificaciones y/o desempeño.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	• La jefatura realiza la retroalimentación...
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
15) El proceso de calificación se preocupa más por dar cumplimiento a los factores, que al desempeño mismo.	Mantener	9	75%	
	Modificar	2	17%	• Considerar sugerencia del ítem 11. • El jefe debería contestar esta pregunta.
	Eliminar	1	8%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
16) La calificación obtenida por los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío permite detectar necesidades de capacitación.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	• La necesidad de capacitación se detecta a través de otros medios, pero no por la calificación
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
17) Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.	Mantener	10	83%	
	Modificar	1	8%	• No me queda claro que esta pregunta debe ser dirigida al Calificado, ya que no es de conocimiento público las distinciones de los funcionarios para que ellos hagan este juicio.
	Eliminar	1	8%	• Creo que no es posible que sepan si todos los funcionarios muestran resultados destacados en su trabajo.
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
18) Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes.	Mantener	10	83%	
	Modificar	1	8%	• No me queda claro que esta pregunta debe ser dirigida al Calificado, ya que no es de conocimiento público las distinciones de los funcionarios para que ellos hagan este juicio.
	Eliminar	1	8%	• Creo que no es posible que sepan si todos los funcionarios muestran resultados deficientes en su trabajo.
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
19) Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	<ul style="list-style-type: none"> • La pregunta debe ir enfocada a si el entrevistado está preparado. No preguntar por todos.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
20) Las jefaturas están capacitadas para aplicar el proceso de calificación.	Mantener	10	83%	
	Modificar	2	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Las jefaturas deben ser capacitadas para el procedimiento de calificación. • Debería preguntarse por la jefatura del entrevistado, no por todas las jefaturas. Además, debería ser lo que cree, la pregunta supone conocimiento.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
21) La etapa de apelación a la calificación es una instancia que permite plantear realmente los puntos en desacuerdo.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar porque la apelación es al Rector.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
22) La jefatura monitorea la evolución de las calificaciones de los funcionarios de su unidad, departamento o facultad.	Mantener	10	83%	
	Modificar	2	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Debería apuntar a si la jefatura ha monitoreado la evolución de las calificaciones del entrevistado. O si él ha sido informado de eso. Las jefaturas normalmente monitorean pero puede que no comuniquen. • Poco clara, quizás podría hacerla al jefe.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
23) El procedimiento de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	<ul style="list-style-type: none"> • Las calificaciones en sí, no estimulan ni motivan los resultados en nuestro lugar de trabajo, son otras cosas que están en juego, como por ejemplo: trabajar en equipo, mantener buenas relaciones interpersonales. • Cambiar palabra procedimiento por proceso.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
24) Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.	Mantener	11	92%	
	Modificar	1	8%	<ul style="list-style-type: none"> • Debería preguntarse por conflicto entre el evaluador y el entrevistado. Puede haber jefaturas que tengan conflicto a puertas cerradas
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 8
RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
25) El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.	<i>Mantener</i>	12	100%	
	<i>Modificar</i>	0	0%	
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
26) El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.	<i>Mantener</i>	9	82%	
	<i>Modificar</i>	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> • Este proceso de calificación no mide en absoluto las aptitudes de los funcionarios, esto lo mide a través de un test y/o similar. • La pregunta debería ser si el entrevistado cree que cumple con el objetivo. Muchas veces los funcionarios no están enterados de todo el proceso.
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
27) El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su contenido y objetivo.	<i>Mantener</i>	11	92%	
	<i>Modificar</i>	1	8%	
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
28) El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su aplicación.	<i>Mantener</i>	11	92%	
	<i>Modificar</i>	1	8%	
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	12	100%	

ANEXO N° 8

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADO

VALORACIÓN PREGUNTAS ABIERTAS

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
1) ¿Qué beneficios retributivos cree merecer al obtener una calificación de excelencia? Responda según orden de prioridades.	Mantener	9	75%	
	Modificar	3	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear un concepto que no sea beneficios retributivos, pues pudiera suceder que no todas las personas lo tengan claro. • Creo que debe acotarse. Por ejemplo: máximo tres. Como se dice que se establezcan prioridades no tiene un límite. • Ser un poco más claros en esta pregunta.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
2) En el contexto de contribuir a una mejora del Proceso de Calificaciones ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?	Mantener	10	83%	<ul style="list-style-type: none"> • Eso sí hay que poner ojo con las preguntas que apuntan al conocimiento. Podría pasar que alguien que desconozca el proceso opine.
	Modificar	2	17%	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar una pregunta en la cual se pueda medir si se percibe que hay elementos que sean adecuados del proceso de calificación y que son bien valorados por los/as funcionarios/as. • La mejora en el proceso de calificaciones es capacitar a las jefaturas y funcionarios sobre este tema, porque el gran porcentaje desconoce los procedimientos.
	Eliminar	0	0%	
	Total	12	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS - PREGUNTAS DICOTÓMICAS

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
1. ¿Conoce usted el Procedimiento de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834 del Estatuto Administrativo?	Mantener	8	73%	
	Modificar	3	27%	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que aunque la pregunta está bien planteada, debería ir como pregunta 2 Proceso de Calificaciones está regulado por el Estatuto Administrativo.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
2. ¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	10	91%	
	Modificar	1	9%	<ul style="list-style-type: none"> • Y la pregunta 2 como pregunta 1. Así el cuestionario seguiría un orden más lógico.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
3. Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	11	100%	
	Modificar	0	0%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
4. ¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío?	Mantener	11	100%	
	Modificar	0	0%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
5. ¿La función que usted realiza en la unidad, departamento o facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización?	Mantener	9	82%	
	Modificar	1	9%	• Revisar número y mantener criterio de "conocer"
	Eliminar	1	9%	• No creo que tenga mucho sentido esta pregunta. El entrevistado califica, y generalmente esta pregunta es para quien es calificado. Ahora bien, podría preguntarse si en la descripción de su cargo de jefatura dice que debe calificar a sus subalternos.
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
6. Si usted no está facultado (por función) para calificar al personal de su unidad, departamento o facultad, la jefatura que califica, ¿Le solicita un informe respecto a los funcionarios a calificar?	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	• Las Jefaturas que no están habilitados para evaluar es por ser A CONTRATA, no es por la función que cumplen.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS - ESCALA TIPO LIKERT

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Observaciones
1. Las normas institucionales que regulan el Procedimiento de Calificaciones son conocidas por las jefaturas.	Mantener	9	81,8%	
	Modificar	0	0,0%	
	Eliminar	2	18,2%	<ul style="list-style-type: none"> • No existen normas Institucionales que regulen las Calificaciones
	Total	11	100,0%	

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Observaciones
2. Se entiende el procedimiento de calificaciones que se realiza dentro de la Universidad del Bío-Bío.	Mantener	7	63,6%	
	Modificar	4	36,4%	<ul style="list-style-type: none"> • La pregunta 2 es subjetiva. "El procedimiento... es...". • Procedimiento es una cosa Proceso es otra.
	Eliminar	0	0,0%	
	Total	11	100,0%	

		Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Observaciones
3. Es necesario que las jefaturas asistan a las actividades de capacitación respecto a los contenidos y aplicación del proceso de calificación.	Mantener	8	89%	
	Modificar	1	11%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	9	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
4. Las capacitaciones sobre el proceso de calificación responden a las inquietudes e intereses de las jefaturas.	<i>Mantener</i>	8	89%	
	<i>Modificar</i>	1	11%	
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	9	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
5. Las capacitaciones sobre el proceso de calificación entregan las herramientas para realizar este proceso.	<i>Mantener</i>	9	90%	
	<i>Modificar</i>	1	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Ver una mejor terminología "Orientaciones"
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
6. Los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío están disponibles en la intranet de manera oportuna.	<i>Mantener</i>	9	82%	
	<i>Modificar</i>	1	9%	<ul style="list-style-type: none"> • Que la redacción quede clara, ¿qué informes?
	<i>Eliminar</i>	1	9%	
	<i>Total</i>	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
7. Los informes del proceso de calificaciones que se encuentran disponibles en la intranet institucional, son leídos por los funcionarios.	Mantener	6	55%	
	Modificar	5	45%	<ul style="list-style-type: none"> En la Intranet no debería haber informes, solo CALIFICACIONES Los informes del proceso de calificación, lo más expedito es que su calificación sea enviada a su email institucional, ya que es más rápido. Omitir coma.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
8. Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son claros y los funcionarios comprenden su información.	Mantener	8	80%	
	Modificar	2	20%	<ul style="list-style-type: none"> Son dos preguntas
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
9. Los beneficios establecidos según el reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> No existen beneficios establecidos en el estatuto Administrativo y tampoco en el Reglamento de Calificaciones.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
10. Las sanciones establecidas según reglamento de calificaciones regulado por el Estatuto Administrativo, se aplican de acuerdo a los resultados de las calificaciones a todos los funcionarios por igual.	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> No existen Sanciones.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
11. Las etapas del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, son claras y se comprenden.	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> Son dos preguntas. Modificar redacción o evaluar eliminar. Apunta a la misma inquietud de la pregunta N° 1 de esta misma sección.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
12. Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).	Mantener	10	91%	
	Modificar	1	9%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
13. Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargos normalizadas.	<i>Mantener</i>	9	82%	
	<i>Modificar</i>	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> • Pregunta poco clara, los factores y subfactores están establecidos por ley y las descripciones de cargos normalizadas son una serie de actividades que debe realizar el funcionario según la función que desempeñe.
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
14. La calificación permite observar diferencias respecto del cumplimiento de las funciones, entre funcionarios.	<i>Mantener</i>	9	82%	
	<i>Modificar</i>	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> • Debería enfocarse en los funcionarios que el entrevistado tiene a cargo.
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
15. Existe relación entre la calificación obtenida y las funciones definidas en la descripción de cargo.	<i>Mantener</i>	9	90%	
	<i>Modificar</i>	1	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Debería preguntarse si el entrevistado considera la descripción de cargo cuando califica.
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	10	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
16. El proceso de calificaciones permite detectar potencialidades y debilidades respecto de la aplicación de las funciones.	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> El proceso de calificaciones no mide fortalezas ni debilidades, deberían aplicar otro tipo de procedimiento en este ítem. Esta pregunta no la entiendo, que tiene que ver la aplicación de las funciones, qué funciones con detectar potencialidades.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
17. El proceso de calificaciones genera retroalimentación entre funcionarios y jefaturas.	Mantener	9	100%	
	Modificar	0	0%	<ul style="list-style-type: none"> Independiente que creo que esta pregunta está bien, debería preguntarse si el entrevistado hace retroalimentación con sus subalternos.
	Eliminar	0	0%	
	Total	9	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
18. Los funcionarios son calificados de acuerdo a su desempeño real en su lugar de trabajo.	Mantener	8	80%	
	Modificar	2	20%	<ul style="list-style-type: none"> La palabra "real" es poco precisa. "Desempeñado" "Demostrado" "Observado" Debería precisarse si el entrevistado califica de acuerdo al desempeño real de sus subalternos.
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
19. El proceso de calificación es un apoyo real para mejorar el desempeño laboral.	Mantener	7	78%	
	Modificar	2	22%	<ul style="list-style-type: none"> Este proceso de calificación, que tiene la UBB no permite mejorar el desempeño laboral.
	Eliminar	0	0%	-
	Total	9	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
20. La calificación obtenida por los funcionarios permite detectar necesidades de capacitación.	Mantener	8	80%	
	Modificar	2	20%	<ul style="list-style-type: none"> Esta calificación en absoluto permite detectar las necesidades de capacitación de los funcionarios. Se supone que el entrevistado califica, por ende, cualquier jefatura propone capacitaciones, independiente del proceso de calificaciones.
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
21. Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.	Mantener	10	91%	
	Modificar	1	9%	<ul style="list-style-type: none"> Debería precisarse si el entrevistado califica de acuerdo al desempeño real de sus subalternos.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
22. Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes.	<i>Mantener</i>	10	91%	
	<i>Modificar</i>	1	9%	<ul style="list-style-type: none"> • Debería precisarse si el entrevistado califica de acuerdo al desempeño real de sus subalternos.
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	11	100%	
		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
23. La calificación permite reflejar diferencias individuales en el desempeño de los funcionarios.	<i>Mantener</i>	8	73%	
	<i>Modificar</i>	3	27%	<ul style="list-style-type: none"> • Definitivamente la calificación no permite reflejar diferencias entre nuestros colegas, esto se detecta por otro medio • Esta pregunta y la N° 14 se parecen
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	11	100%	
		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
24. Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.	<i>Mantener</i>	9	90%	
	<i>Modificar</i>	1	10%	
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	10	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
25. Las jefaturas están capacitadas técnicamente para aplicar el proceso de calificación.	Mantener	9	90%	
	Modificar	1	10%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
26. Las jefaturas monitorean la evolución de las calificaciones de los funcionarios a su cargo.	Mantener	9	82%	
	Modificar	2	18%	<ul style="list-style-type: none"> Poco clara, quizás podría hacerla el jefe.
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
27. El procedimiento de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.	Mantener	8	73%	
	Modificar	3	27%	<ul style="list-style-type: none"> Omitir coma. Los resultados de las calificaciones en absoluto motiva o estimula en nuestro lugar de trabajo, para esto se necesita cursos de Relaciones Humanas u otros similares. Cambiar procedimiento por proceso
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
28. El resultado de las calificaciones del equipo de trabajo permite planificar y organizar de mejor forma el trabajo de la unidad, departamento o facultad a cargo.	Mantener	9	90%	
	Modificar	1	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar una palabra. Aquella que mejor represente el sentido.
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
29. El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.	Mantener	11	100%	
	Modificar	0	0%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	11	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
30. El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.	Mantener	10	100%	
	Modificar	0	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Agregar texto "el desempeño"
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
31. El resultado de la calificación influye en la renovación del contrato del funcionario, si es a contrata.	Mantener	9	90%	
	Modificar	1	10%	<ul style="list-style-type: none"> Omitir coma.
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
32. Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.	Mantener	9	90%	
	Modificar	1	10%	
	Eliminar	0	0%	
	Total	10	100%	

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
33. Es necesario realizar un cambio radical al actual sistema de calificaciones.	Mantener	8	80%	
	Modificar	1	10%	<ul style="list-style-type: none"> Creo que es necesario reevaluar este sistema de calificaciones, ya que no cumple el objetivo que se pretende, tanto como funcionarios como jefaturas deberían tener un amplio conocimiento sobre este procedimiento, porque es desconocido para algunos funcionarios.
	Eliminar	1	10%	<ul style="list-style-type: none"> Se pregunta en forma de respuesta abierta.
	Total	10	100%	

ANEXO N° 9

RESULTADOS PAUTA VALIDACIÓN EXPERTOS CUESTIONARIO DEL CALIFICADOR

VALORACIÓN PREGUNTA ABIERTA

		<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>	<i>Observaciones</i>
1. En el contexto de contribuir a una mejora del Proceso de Calificaciones ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?	<i>Mantener</i>	8	80%	
	<i>Modificar</i>	2	20%	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a jefaturas y funcionarios, sobre el procedimiento de calificaciones • Integrar una pregunta en la cual se pueda medir si se percibe que hay elementos que sean adecuados del proceso de calificación y que son bien valorados por los/as calificadores/as. Lo anterior con el fin de poder visibilizar la percepción respecto al buen funcionamiento del procedimiento y áreas y ámbitos que han de ser conservados. • Habría que poner límite a las modificaciones
	<i>Eliminar</i>	0	0%	
	<i>Total</i>	10	100%	

ANEXO N°10

CANTIDAD DE FUNCIONARIOS POR ESTRATOS

SEDE	REPARTICION	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	MUESTRA
CONCEPCION	RECTORIA	4	2
CHILLAN	PRO-RECTORIA	5	2
CONCEPCION	CONTRALORIA Y AUDITORIA INTERNA	4	2
CONCEPCION	SECRETARIA GENERAL	2	1
CONCEPCION	DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACION	6	3
CONCEPCION	LABORATORIO DE ADHESIVO Y MATERIALES COMPUESTOS	3	1
CONCEPCION	PROGRAMA LABORATORIO DE SIMULACION	1	0
CONCEPCION	PROGRAMA DE BIODETERIORO	2	1
CONCEPCION	PROGRAMA CENTRO DE INVESTIGACION EN TECNOLOGIA DE LA CONSTRUCCION - CITEC	7	3
CONCEPCION	DIRECCION DE DESARROLLO Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	6	2
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	1	0
CONCEPCION	DIRECCION DE INVESTIGACION	2	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION	1	0
CONCEPCION	DIRECCION GENERAL DE ANALISIS INSTITUCIONAL	2	1
CONCEPCION	DIRECCION DE PLANIFICACION Y ESTUDIOS	4	2
CONCEPCION	DIRECCION JURIDICA	3	1
CHILLAN	ASESORIA JURIDICA	1	0
CONCEPCION	DIRECCION GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES	5	2
CONCEPCION	DIRECCION GENERAL DE COMUNICACION ESTRATEGICA	4	2
CHILLAN	DIFUSION Y PROMOCION CARRERAS	3	1
CONCEPCION	DIFUSION Y PROMOCION DE CARRERAS SEDE CHILLAN	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE MEDIOS DE COMUNICACION	1	0
CONCEPCION	RADIOEMISORA	4	2
CONCEPCION	VICERRECTORIA ACADEMICA	5	2
CHILLAN	CENTRO DE INVESTIGACION Y DESARROLLO EN COMPUTACION	1	1
CONCEPCION	DIRECCION DE DESARROLLO ESTUDIANTIL	7	3
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL CONCEPCION	5	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ARTE, CULTURA Y COMUNICACION CONCEPCION	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ACTIVIDAD FISICA, DEPORTE Y RECREACION CONCEPCION	4	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE SALUD ESTUDIANTIL CONCEPCION	9	4
CHILLAN	SUBDIRECCION DE DESARROLLO ESTUDIANTIL	3	1
SEDE	REPARTICION	CANTIDAD DE	MUESTRA

		FUNCIONARIOS	
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL CHILLAN	4	2
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE ARTE, CULTURA Y COMUNICACION CHILLAN	6	2
CHILLAN	DEPARTAMENTO ACTIVIDAD FISICA, DEPORTE Y RECREACION CHILLAN	6	2
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE SALUD ESTUDIANTIL CHILLAN	6	2
CONCEPCION	DIRECCION DE EXTENSION	2	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE EXTENSION CONCEPCION	2	1
CONCEPCION	CONSERVATORIO DE MUSICA	4	2
CONCEPCION	GRUPOS ARTISTICOS UNIVERSIDAD DEL BIO- BIO	1	0
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE EXTENSION CHILLAN	3	1
CONCEPCION	DIRECCION DE FORMACION CONTINUA	1	0
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE FORMACION CONTINUA CONCEPCION	1	0
CONCEPCION	DIRECCION DE ADMISION, REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	7	3
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE ADMISION, REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO CHILLAN	6	2
CONCEPCION	DIRECCION DE BIBLIOTECAS	2	1
CONCEPCION	BIBLIOTECA CONCEPCION	13	5
CHILLAN	BIBLIOTECA CAMPUS LA CASTILLA	7	3
CHILLAN	BIBLIOTECA CAMPUS FERNANDO MAY	6	2
CONCEPCION	DIRECCION DE DOCENCIA	4	2
CONCEPCION	AREA DE DESARROLLO PEDAGOGICO Y TECNOLOGICO CONCEPCION	4	2
CHILLAN	COORDINACION UNIDAD DE GESTION CURRICULAR Y MONITOREO	3	1
CHILLAN	UNIDAD FORMACION INTEGRAL	1	0
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE PREGRADO SEDE CONCEPCION	2	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE PREGRADO SEDE CHILLAN	2	1
CONCEPCION	COORDINACION UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	1	0
CONCEPCION	PROGRAMA FERIA DE LA CIENCIA	1	0
CONCEPCION	CENTRO DE ESTUDIOS URBANOS REGIONALES	2	1
CHILLAN	ESCUELA DE GRADUADOS	1	0
CONCEPCION	FACULTAD DE ARQUITECTURA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DISEÑO Y TEORIA DE LA ARQUITECTURA	2	1
CONCEPCION	ESCUELA DE ARQUITECTURA	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCION	3	1
CONCEPCION	LABORATORIO CIENCIAS DE LA CONSTRUCCION	11	4
CONCEPCION	ESCUELA DE INGENIERIA EN CONSTRUCCION	2	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y DISEÑO URBANO	1	0
CONCEPCION	LABORATORIO DE ESTUDIOS URBANOS	4	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ARTE Y TECNOLOGIAS DEL DISEÑO	4	2
CONCEPCION	ESCUELA DE DISEÑO INDUSTRIAL	2	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE COMUNICACION VISUAL	4	2
CHILLAN	ESCUELA DE DISEÑO GRAFICO	1	0
CONCEPCION	FACULTAD DE CIENCIAS	4	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE QUIMICA	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE MATEMATICA	3	1
SEDE	REPARTICION	CANTIDAD DE	MUESTRA

		FUNCIONARIOS	
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE FISICA	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA	1	0
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BASICAS	13	5
CONCEPCION	FACULTAD DE INGENIERÍA	4	2
CONCEPCION	LABORATORIO CIM	1	0
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA ELECTRICA Y ELECTRONICA	10	4
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN MADERAS	7	3
CONCEPCION	PABELLON TECNOLOGIA DE LA MADERA	1	0
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL	4	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA MECANICA	8	3
CONCEPCION	ESCUELA INGENIERIA DE EJECUCION EN MECANICA	1	0
CONCEPCION	ESCUELA INGENIERIA CIVIL MECANICA	1	0
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA CIVIL Y AMBIENTAL	4	2
CONCEPCION	ESCUELA INGENIERIA CIVIL INDUSTRIAL	1	0
CONCEPCION	ESCUELA INGENIERIA CIVIL	1	0
CONCEPCION	ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL QUIMICA	1	0
CONCEPCION	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	10	4
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y AUDITORIA	1	0
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE INFORMACION	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y FINANZAS	1	0
CHILLAN	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CHILLÁN	7	3
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE GESTION EMPRESARIAL	1	1
CHILLAN	CARRERA INGENIERIA COMERCIAL CHILLAN	1	0
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMPUTACION Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACION.	1	0
CHILLAN	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	6	2
CHILLAN	LABORATORIO LECYCA - UBB	2	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	2	1
CHILLAN	ESCUELA DE ENFERMERIA	3	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA EN ALIMENTOS	2	1
CHILLAN	ESCUELA DE INGENIERIA EN ALIMENTOS	3	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE NUTRICION Y SALUD PUBLICA	2	1
CHILLAN	ESCUELA DE NUTRICION Y DIETETICA	2	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE REHABILITACION EN SALUD	2	1
CHILLAN	ESCUELA DE FONOAUDIOLOGIA	2	1
CHILLAN	FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	7	3
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE ARTES Y LETRAS	3	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	1	1
CHILLAN	ESCUELA DE EDUCACION PARVULARIA	1	1
CHILLAN	ESCUELA DE EDUCACION BASICA	1	1
CHILLAN	ESCUELA PEDAGOGIA EN CIENCIAS	1	1
CHILLAN	ESCUELA PEDAGOGIA EN EDUCACION MATEMATICA	1	1
CHILLAN	ESCUELA DE EDUCACIÓN FISICA	2	1
CHILLAN	ESCUELA DE PED. DE EDUC. BASICA CON ESPECIALIDAD (PEBE)	1	0
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES	4	2
SEDE	REPARTICION	CANTIDAD DE	MUESTRA

		FUNCIONARIOS	
CHILLAN	ESCUELA DE HISTORIA Y GEOGRAFIA	1	0
CHILLAN	ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	1	0
CONCEPCION	ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL CONCEPCION	1	0
CHILLAN	ESCUELA DE PSICOLOGIA	3	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GENERALES	3	1
CONCEPCION	VICERRECTORIA DE ASUNTOS ECONOMICOS	1	0
CONCEPCION	UNIDAD FINANCIAMIENTO ESTUDIANTIL	3	1
CHILLAN	AREA FINANCIAMIENTO ESTUDIANTIL CHILLAN	2	1
CONCEPCION	DIRECCION DE FINANZAS Y ADMINISTRACION	2	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y COBRANZA CONCEPCION	13	5
CONCEPCION	SECCION COBRANZAS CONCEPCION	2	1
CONCEPCION	UNIDAD DE ADMINISTRACION DE FONDO DE CREDITO UNIVERSITARIO	2	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES Y PATRIMONIO	5	2
CONCEPCION	SECCION MANTENCION Y SERVICIOS CONCEPCION	9	4
CONCEPCION	SECCION DE ADQUISICIONES CONCEPCION	10	4
CONCEPCION	SECCION OFICINA DE PARTES	2	1
CONCEPCION	DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	4	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE PERSONAL CONCEPCION	9	4
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE PERSONAL CHILLAN	5	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DE PERSONAL	6	2
CHILLAN	SECCION BIENESTAR DE PERSONAL CHILLAN	4	2
CONCEPCION	DIRECCION DE INFORMATICA	4	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS COMPUTACIONALES	11	4
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE DESARROLLO COMPUTACIONAL	8	3
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS TECNOLOGICOS CHILLAN	12	5
CHILLAN	DIRECCION DE ADMINISTRACION Y PRESUPUESTO	3	1
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO Y COBRANZAS	10	4
CHILLAN	COBRANZAS CHILLAN	4	2
CHILLAN	DEPARTAMENTO DE BIENES Y SERVICIOS CHILLAN	12	5
CHILLAN	MANTENCION Y SERVICIOS CHILLAN	10	4
CHILLAN	SECCION ADQUISICIONES CHILLAN	6	2
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES	7	3
CONCEPCION	UNIDAD DE CONTROL DE PROYECTOS	2	1
CHILLAN	UNIDAD OBRAS CHILLAN	1	1
CONCEPCION	DEPARTAMENTO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION	1	1

TOTAL	572	230
--------------	------------	------------

ANEXO N°11

ENCUESTA AL CALIFICADO

ENCUESTA A FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO SOBRE SU PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE CALIFICACIONES.

Estimado(a) Funcionario(a):

Este equipo de investigadores, alumnos del último semestre de la Carrera de Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas de la Universidad del Bío-Bío, solicita a usted responder el siguiente cuestionario, el que tiene como objetivo conocer su percepción respecto al Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío.

Los funcionarios que se seleccionaron para este estudio fueron elegidos al azar y su participación es voluntaria.

En la publicación de los resultados, los datos no serán individualizados a terceros y el compromiso de parte de estos investigadores es utilizar estos datos con fines exclusivamente académicos.

Muchas gracias por su colaboración.

I. SELECCIONE UNA RESPUESTA MARCANDO CON UNA X EN EL RECUADRO QUE CORRESPONDA.

<p>1) Género</p> <p><input type="checkbox"/> Femenino</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino.</p>	<p>2) Rango de Edad</p> <p><input type="checkbox"/> 24 a 35 años</p> <p><input type="checkbox"/> 36 a 45 años</p> <p><input type="checkbox"/> 46 años y más</p>	<p>3) Sede</p> <p><input type="checkbox"/> Chillán</p> <p><input type="checkbox"/> Concepción</p>
<p>4) Tipo de Contrato</p> <p><input type="checkbox"/> Planta</p> <p><input type="checkbox"/> Contrata</p>	<p>5) Tipo de Planta</p> <p><input type="checkbox"/> Directiva</p> <p><input type="checkbox"/> Profesional</p> <p><input type="checkbox"/> Técnica</p> <p><input type="checkbox"/> Administrativa</p> <p><input type="checkbox"/> Auxiliar</p>	<p>6) Años de servicio en la Institución</p> <p><input type="checkbox"/> 6 meses a 10 años</p> <p><input type="checkbox"/> 11 a 25 años</p> <p><input type="checkbox"/> 26 años y más</p>
<p>7) Unidad, Departamento o Facultad a la que pertenece</p> <hr/>		

II. PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS RESPONDA DE ACUERDO AL CONOCIMIENTO QUE USTED TIENE RESPECTO AL TEMA PLANTEADO.

1. ¿Conoce usted el Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834/1989 del Estatuto Administrativo?
SI _____ NO _____
2. ¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?
SI _____ NO _____
3. ¿Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?
SI _____ NO _____
4. ¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío?
SI _____ NO _____
5. ¿Conoce usted en qué consiste la etapa de apelación del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?
SI _____ NO _____
6. ¿Sabe usted si la función que realiza en la Unidad, Departamento o Facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización?
SI _____ NO _____

III. ENCIERRE EN UN CÍRCULO EL NÚMERO QUE MEJOR REFLEJE SU OPINIÓN, ACERCA DE UNA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES: TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, ALGO DE ACUERDO, DE ACUERDO, TOTALMENTE DE ACUERDO.

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	1	2	3	4	5
1) Se entiende el proceso de calificaciones realizado dentro de la Universidad del Bío-Bío.	1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
2) Las capacitaciones sobre el proceso de calificación se construyen a partir de los intereses e inquietudes de los funcionarios.	1	2	3	4	5
3) Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son claros y de fácil comprensión.	1	2	3	4	5
4) El resultado de la calificación es entregada dentro de los plazos establecidos por el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo.	1	2	3	4	5
5) La promoción, los estímulos y la eliminación del servicio, establecidos en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo, se aplican en la Universidad del Bío-Bío.	1	2	3	4	5
6) Las etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío son claras.	1	2	3	4	5
7) Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).	1	2	3	4	5
8) Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargo normalizadas.	1	2	3	4	5
9) La calificación permite observar diferencias, respecto del cumplimiento de las funciones entre funcionarios.	1	2	3	4	5
10) Como parte del proceso de calificación se realiza la retroalimentación correspondiente a sus resultados, calificaciones y/o desempeño.	1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
11) El proceso de calificación se preocupa más por dar cumplimiento a los factores, que al desempeño mismo.	1	2	3	4	5
12) La calificación obtenida por los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío permite detectar necesidades de capacitación.	1	2	3	4	5
13) Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.	1	2	3	4	5
14) Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes.	1	2	3	4	5
15) Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.	1	2	3	4	5
16) Las jefaturas están capacitadas para aplicar el proceso de calificación.	1	2	3	4	5
17) La etapa de apelación a la calificación es una instancia que permite plantear realmente los puntos en desacuerdo.	1	2	3	4	5
18) La jefatura monitorea la evolución de las calificaciones de los funcionarios de su unidad, departamento o facultad.	1	2	3	4	5
19) El proceso de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
20) Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.	1	2	3	4	5
21) El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.	1	2	3	4	5
22) El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.	1	2	3	4	5
23) El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su objetivo.	1	2	3	4	5
24) El proceso de calificaciones debería ser mejorado en relación a su aplicación.	1	2	3	4	5

IV. RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

- 1) ¿Qué beneficios retributivos cree merecer al obtener una calificación de excelencia? Responda según orden de prioridades.

ANEXO N° 12

ENCUESTA AL CALIFICADOR

ENCUESTA A JEFATURAS DE LA UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO SOBRE SU PERCEPCION DEL PROCESO DE CALIFICACIONES.

Estimado(a) Jefe(a):

Este equipo de investigadores, alumnos del último semestre de la Carrera de Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas de la Universidad del Bío-Bío, solicita a usted responder el siguiente cuestionario, el que tiene como objetivo conocer su percepción respecto al Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío.

En la publicación de los resultados, los datos no serán individualizados a terceros y el compromiso de parte de estos investigadores es utilizar estos datos con fines exclusivamente académicos.

Muchas gracias por su colaboración.

I. SELECCIONE UNA RESPUESTA MARCANDO CON UNA X EN EL RECUADRO QUE CORRESPONDA.

<p>1) Género</p> <p><input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino.</p>	<p>2) Rango de Edad</p> <p><input type="checkbox"/> 24 a 35 años <input type="checkbox"/> 36 a 45 años <input type="checkbox"/> 46 años y más</p>	<p>3) Sede</p> <p><input type="checkbox"/> Chillán <input type="checkbox"/> Concepción</p>
<p>4) Tipo de Contrato</p> <p><input type="checkbox"/> Planta <input type="checkbox"/> Contrata</p>	<p>5) Tipo de Planta</p> <p><input type="checkbox"/> Directiva <input type="checkbox"/> Profesional</p>	<p>6) Condición de Jefatura</p> <p><input type="checkbox"/> Académica <input type="checkbox"/> Administrativa</p>
<p>7) Años de servicio en la Institución</p> <p><input type="checkbox"/> 6 meses a 10 años <input type="checkbox"/> 11 a 25 años <input type="checkbox"/> 26 años y más</p>	<p>8) Unidad, Departamento o Facultad a la que pertenece</p> <hr/>	

II. PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS RESPONDA DE ACUERDO AL CONOCIMIENTO QUE USTED TIENE RESPECTO AL TEMA PLANTEADO.

1. ¿Conoce usted el Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, establecido según la Ley N° 18.834/1989 del Estatuto Administrativo?

SI _____ NO _____

2. ¿Ha recibido capacitación o instrucción formal, a través de la Dirección de Recursos Humanos y/o unidades correspondientes, acerca del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?

SI _____ NO _____

3. ¿Conoce las distintas etapas del Proceso de Calificaciones de la Universidad del Bío-Bío?

SI _____ NO _____

4. ¿Conoce el Rol de la Junta Calificadora Central de la Universidad del Bío-Bío?

SI _____ NO _____

5. ¿Sabe usted si la función que realiza en la Unidad, Departamento o Facultad en la que se desempeña, cuenta con su descripción de cargo formalizada de acuerdo al Departamento de Normalización?

SI _____ NO _____

6. Si usted no está facultado (por función) para calificar al personal de su unidad, departamento o facultad, la jefatura que califica, ¿Le solicita un informe respecto a los funcionarios a calificar?

SI _____ NO _____

III. ENCIERRE EN UN CÍRCULO EL NÚMERO QUE MEJOR REFLEJE SU OPINIÓN, ACERCA DE UNA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES: TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, ALGO DE ACUERDO, DE ACUERDO, TOTALMENTE DE ACUERDO.

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	1	2	3	4	5
1) Se entiende el proceso de calificaciones que se realiza dentro de la Universidad del Bío-Bío.	1	2	3	4	5
2) Es necesario que las jefaturas asistan a las actividades de capacitación respecto a los contenidos y aplicación del proceso de calificación.	1	2	3	4	5
3) Las capacitaciones sobre el proceso de calificación responden a las inquietudes e intereses de las jefaturas.	1	2	3	4	5
4) Las capacitaciones sobre el proceso de calificación entregan las herramientas para realizar este proceso.	1	2	3	4	5
5) Los informes del proceso de calificaciones de los funcionarios de la Universidad del Bío-Bío están disponibles en la intranet de manera oportuna.	1	2	3	4	5
6) Los informes de desempeño y la hoja de precalificación son comprensibles para los funcionarios.	1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
7) La promoción, los estímulos y la eliminación del servicio, establecidos en el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo, se aplican en la Universidad del Bío-Bío.	1	2	3	4	5
8) Las etapas del proceso de calificaciones de la Universidad del Bío-Bío, se comprenden.	1	2	3	4	5
9) Los criterios que considera el proceso de calificación son claros (factor y subfactor).	1	2	3	4	5
10) Los factores y subfactores que se consideran en la calificación, reflejan lo establecido en las descripciones de cargos normalizadas.	1	2	3	4	5
11) Existe relación entre la calificación obtenida y las funciones definidas en la descripción de cargo.	1	2	3	4	5
12) El proceso de calificaciones permite detectar potencialidades y debilidades respecto de la aplicación de las funciones.	1	2	3	4	5
13) El proceso de calificaciones genera retroalimentación entre funcionarios y jefaturas.	1	2	3	4	5
14) Los funcionarios son calificados de acuerdo al desempeño evidenciado en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
15) El proceso de calificación es un apoyo para mejorar el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
16) La calificación obtenida por los funcionarios permite detectar necesidades de capacitación.	1	2	3	4	5
17) Los funcionarios que están clasificados en lista 1 "Distinción", muestran resultados destacados en su trabajo.	1	2	3	4	5
18) Los funcionarios que están clasificados en lista 3 "Condicional", muestran resultados deficientes.	1	2	3	4	5
19) La calificación permite reflejar diferencias individuales en el desempeño de los funcionarios.	1	2	3	4	5
20) Los funcionarios están preparados para ser sometidos a un proceso de calificación.	1	2	3	4	5
21) Las jefaturas están capacitadas técnicamente para aplicar el proceso de calificación.	1	2	3	4	5
22) Las jefaturas monitorean la evolución de las calificaciones de los funcionarios a su cargo.	1	2	3	4	5
23) El procedimiento de calificaciones en sí, es estimulante para mejorar los resultados en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
24) El resultado de las calificaciones de su equipo de trabajo permite planificar y organizar de mejor forma el trabajo.	1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algo de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
25) El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar el desempeño según lo establece la ley.	1	2	3	4	5
26) El proceso de calificaciones cumple con el objetivo de evaluar las aptitudes de cada funcionario, según lo establece la ley.	1	2	3	4	5
27) El resultado de la calificación influye en la renovación del contrato del funcionario, si es a contrata.	1	2	3	4	5
28) Se producen conflictos de relaciones entre el evaluador y su equipo de trabajo en la etapa de precalificación.	1	2	3	4	5
29) Es necesario realizar un cambio sustancial al actual sistema de calificaciones.	1	2	3	4	5

IV. RESPONDA LA SIGUIENTE PREGUNTA:

1. En el contexto de contribuir a una mejora del Proceso de Calificaciones ¿Qué modificaciones haría al proceso actual?
