



INFORME EVALUACION DEL DESEMPEÑO II SEMESTRE AÑO 2014

1. INTRODUCCION

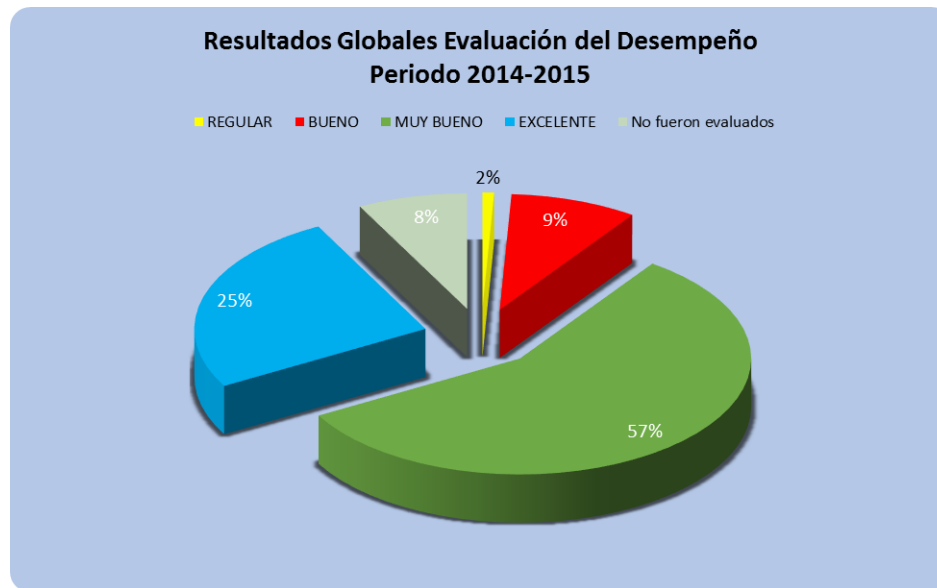
Se brinda informe detallado del proceso de evaluación del desempeño correspondiente al segundo semestre 2014, dado que para el año 2015, el periodo a evaluar será anual desde Enero a diciembre, con la nueva propuesta de evaluación del desempeño vinculada por el PAO, Planes de Trabajo con base a indicadores de gestión de conformidad con la Ley de Control Interno como lo señala el artículo 135 del Código Municipal y directriz de la Alcaldía.

2. PROCESO

En cumplimiento al artículo 135 del Código Municipal, se procedió a enviar los formularios FRH-2012-ED1(Personal sin Supervisión Ejercida) y FRH-2012-ED2 (Directores y Jefaturas), vía correo electrónico a las Direcciones y Jefaturas para evaluar al personal bajo su cargo.

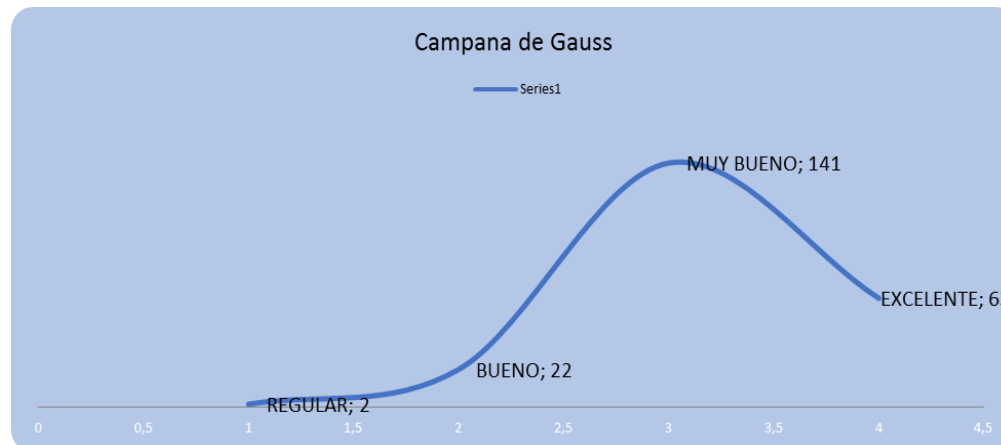
El Departamento de Recursos Humanos, tabulo la información por persona y dependencia , lo cual arrojó los siguientes resultados:

GRÁFICO N°1



Fuente: Resultados Evaluación del Desempeño 2014

GRAFICO N°2



Fuente: Resultados Evaluación del Desempeño 2014-2015

4. **Comentario:** Representación gráfica de la distribución manual de un grupo de datos, estos datos se reparten en valores bajos medios y datos creando un gráfico de forma acampanada y simétrica el punto máximo corresponde a la media, este caso a las calificaciones de muy bueno, representando un 57% de la población municipal.



**MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

INFORME EVALUACION DEL DESEMPEÑO II SEMESTRE AÑO 2014

Se evaluó a la mayor parte del personal municipal, los casos que no fueron evaluados fue por motivo de incapacidad; vacaciones, o porque no entregaron la evaluación del desempeño, tal es el caso del Secretario del Concejo esto represento un 4%. Sin embargo hubo un cumplimiento en entrega de un 96% por parte del resto de Jefaturas y Directores.

Con respecto al análisis, se interpreta como la calificación promedio "muy bueno", lo correcto es que no haya ninguno con calificación regular y lo que se busca es enfocarse a ampliar la brecha de excelente. Con relación a la evaluación del periodo anterior, este año subió las calificaciones de excelente en 2 %.

Con el periodo del segundo semestre del 2014 evaluado, ya el periodo de evaluación del desempeño para el año 2015 que será anual de Enero a Diciembre no así los periodos anteriores que abarca de junio a julio. Ya habiendo valorado el cumplimiento del metas del PAO 2015 y el plan de trabajo de cada dependencia municipal basado con indicadores que deberán irse implementando para la evaluación del desempeño.

4. RESULTADOS REGULAR

Únicamente dos servidores municipales obtuvieron la calificación de regular, de acuerdo al artículo 141 del Código Municipal, por lo que se apercibe a las Jefaturas correspondientes de estos servidores, hacer un plan conjunto que abarque las áreas a mejorar tomando en consideración las instrucciones específicas y la capacitación en caso de ser necesaria por la Jefatura o a quien éste asigne. Dado que en caso de reincidir habiendo aplicado el plan de mejora, se considera como falta grave en caso de obtener esta condición dos veces consecutivas.

5. RESULTADOS BUENO, PUESTO PROFESIONAL.

Con relación a las Normas de Aplicación de Carrera Profesional en su artículo 12 el cual indica que la obtención de una calificación inferior a "Muy Bueno" o, su equivalente, será motivo para no otorgar el ajuste en los diferentes factores de la Carrera Profesional en el correspondiente período con relación al punto por experiencia profesional.

Atentamente;

ERICK ALBERTO MORALES REYES (FIRMA) Firmado digitalmente por ERICK ALBERTO MORALES REYES (FIRMA)
Fecha: 2018.12.10 14:10:07 -06'00'

Lic. Erick Morales Reyes
Jefe del Departamento de Recursos Humanos

MARBELY ZAMORA DIAZ (FIRMA) Firmado digitalmente por MARBELY ZAMORA DIAZ (FIRMA)
Fecha: 2018.12.10 14:09:37 -06'00'

Licda. Marbely Zamora Díaz
Profesional 1A

Fc. ViceAlcaldía/Auditoria/Directores/Jefaturas/Planificación Institucional/Archivo