

INFORME RESULTADOS EVALUACION DE DESEMPEÑO 2018

Departamento de Recursos Humanos

Municipalidad de Montes de Oca

Elaborado por: Erick Alberto Morales Reyes

Marbely Zamora Díaz



La Evaluación del Desempeño es el proceso mediante el cual se mide el grado en el que las personas funcionarias de la Municipalidad; cumplen con las exigencias y requisitos de trabajo en un período determinado. A continuación se presentan los resultados del proceso 2019, que considera el periodo de evaluación comprendido entre el 1 de enero del 2018 y el 31 de diciembre de 2018.

Resumen ejecutivo

Este proceso contó con respuestas de evaluación para 213 personas funcionarias, correspondientes al 93% de las personas que deben ser evaluadas. La calificación promedio general fue de 91, la calificación más alta correspondió 100 y la más baja a 71.

Así también, se presenta los resultados generales donde sólo un 2% de los evaluados obtuvo nota en un rango de 70-84, un 73% obtuvo nota de Muy bueno estando dentro del rango de calificación de 84-95, un 18% representa las calificaciones de Excelente con nota igual o mayor a 95.

Para este año el cumplimiento de entrega de las evaluaciones en tiempo y forma fue de un 100%; sólo un 7% de las personas funcionarias no reportan evaluación del desempeño por motivo de incapacidad; vacaciones; licencia u otro. Según corresponde al normalizarse alguna de estas condiciones, se contara con la debida evaluación.

Introducción

La necesidad y obligatoriedad de desarrollar el proceso de evaluación del desempeño de las personas funcionarias, está establecido en el artículo 144 del Código Municipal, que a la letra indica:

“Los trabajadores municipales comprendidos en la presente ley tendrán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la oficina de Recursos Humanos confeccionará los formularios y los modificará si fuere necesario, previa consulta al Alcalde/sa municipal, a quien le corresponderá elaborarlos donde no exista esta Oficina.”

Además de lo expuesto, los artículos 143, 144, 145,146, 147, 148, 149, 150 del citado Código, complementan las regulaciones que rigen a este proceso evaluador, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y Modificación de la Ley de Administración de Salarios para la Administración Pública y del Reglamento Autónomo de Servicios y Manual Integrado de Recursos Humanos.

Se define como un proceso continuo, sistemático, periódico, mediante el cual se realiza una apreciación cuantitativa y cualitativa por el jefe o superior inmediato del grado en que el servidor municipal, logra las finalidades de su puesto de trabajo en términos de los compromisos de gestión individual y del desempeño laboral esperado, según competencias, en el conjunto de su unidad de trabajo y criterio del entorno, usuario interno y externo/ciudadano, con el propósito fundamental de la mejora continua y desarrollo de las personas al servicio municipal.

La evaluación del desempeño del empleado municipal se sustentará en los siguientes principios:

- ◆ La normativa constituida por los artículos 143, 144, 145,146, 147, 148, 149, 150 del Código Municipal.
- ◆ Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Artículo N° 45, TRANSITORIO XXXIII-
- ◆ Modificación a Ley de Administración de Salarios para la Administración Pública

- ◆ Reglamento Autónomo de Servicios artículo 4 inciso c); art 29 inciso d) inciso e) art 30 inciso h); artículo 36 siguientes y concordantes; art 80 inciso f), art 82 inciso c), artículos 106 y 107.
- ◆ Manual Integrado de Recursos Humanos apartado VI Evaluación del Desempeño.
- ◆ Reglamento de Normas para la Aplicación de Carrera Profesional en la Municipalidad de Montes de Oca artículo 12 y 13.
- ◆ Tomar en cuenta lo establecido en la Ley de Control Interno, específicamente en lo que atañe a los indicadores de gestión.
- ◆ La participación activa de los jefes o superiores inmediatos como evaluadores, las personas funcionarias en condición de evaluados.
- ◆ El enlace de la gestión individual y grupal con la gestión organizacional, a partir de los Planes Operativos Anuales (POA) ó Planes de Trabajo Anual, las competencias genéricas y las específicas por grupo ocupacional.
- ◆ El soporte técnico al Departamento de Recursos Humanos, que siguiendo al artículo 146 del Código Municipal, le corresponde velar porque cada jefe cumpla con la disposición de realizar la evaluación del desempeño de los servidores bajo su responsabilidad.

La Evaluación del Desempeño Laboral es el proceso mediante el cual se mide el grado en el que las personas funcionarias cumplen con las exigencias y requisitos de trabajo en un período determinado anual.

Dentro de los componentes del Proceso de Evaluación se encuentran: a) Identificación del Colaborador/a y sus Superiores b) Competencias y niveles de desempeño (Para cada grupo ocupacional se han definido cinco dimensiones de desempeño, ordenadas del 1 al 5) c) Resolución de la Evaluación del Desempeño d) Opinión del Colaborador/a en relación con la resolución de la evaluación del desempeño, e) observaciones de la Alcaldía, F)Justificaciones y Observaciones Generales de la Jefatura, G) Capacitación y otras medidas de mejoramiento.

Grupo Ocupacional 1: SERVIDORES /AS CON RESPONSABILIDAD DE LINEA: DIRECTORES Y JEFATURAS: Está constituido por las personas funcionarias que se encuentren en el grupo ocupacional de Dirección y jefaturas formales que ejercen autoridad.

Grupo Ocupacional 2: SERVIDORES /AS SIN RESPONSABILIDAD DE LINEA GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL y TÉCNICO: Se encuentran personas funcionarias que no ejercen supervisión, es decir que no tienen personal a cargo. Comprende a personas funcionarias que se encuentran en el grupo ocupacional de Profesional y Técnico.

Grupo Ocupacional 3: SERVIDORES/AS SIN RESPONSABILIDAD DE LINEA GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO. Se encuentran personas funcionarias que no ejercen supervisión, es decir que no tienen personal a cargo. Comprende a personas funcionarias que se encuentran en el grupo ocupacional Administrativo y Operativo.

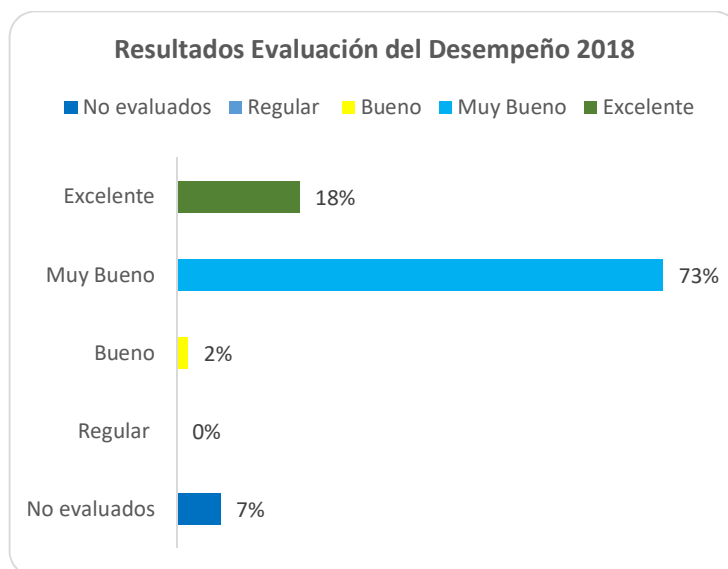
I. Competencias y niveles de desempeño

Las Competencias y niveles de desempeño están relacionadas con las funciones medulares que realizan personas funcionarias de los diferentes grupos ocupacionales, y asociadas a cinco componentes genéricos de desempeño:

- ✓ Satisfacción al cliente
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Efectividad (cumplimiento metas plan de trabajo)
- ✓ Iniciativa
- ✓ Resolución de conflictos

Para el proceso del cual se presentan los resultados a continuación, el período de evaluación se refiere al lapso de tiempo en el cual la persona funcionaria da evidencia del ejercicio de su puesto de trabajo, período está comprendido entre el 1 de enero del 2018 y el 31 de diciembre de 2018.

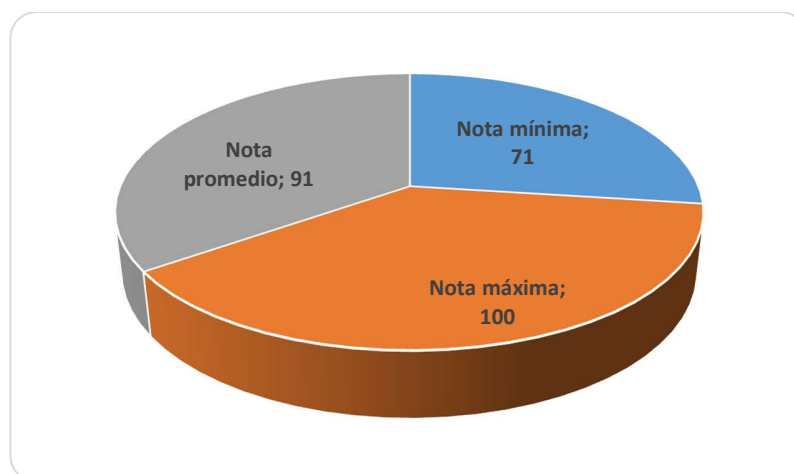
Gráfico de distribución de evaluaciones con respuesta según tipo



Fuente: Propia

Comentario: De los resultados obtenidos 42 personas funcionarias de diferentes dependencias municipales, obtuvieron calificación de excelente, 167 personas funcionarias calificación de muy bueno; 4 personas funcionarias con calificación bueno. 15 personas funcionarias no evaluadas. El 7% de las personas funcionarias dentro del ciclo de evaluación, ha sido por motivo de incapacidad; vacaciones; licencia u otro. Según corresponde al normalizarse alguna de estas condiciones, se contara con la debida evaluación

Gráfico de distribución de promedio de evaluaciones



Fuente: Propia

II. Detalle por Dependencia:

Concejo Municipal:

Auditor, Secretario del Concejo

Puesto	Evaluación Cualitativa
Auditor Interno	Excelente
Profesional 2D	Excelente

Auditoria:

Puesto	Evaluación Cualitativa
Profesional 2-A	Muy Bueno
Profesional 2-A	Muy Bueno

Legal

Puesto	Evaluación Cualitativa
Profesional 2-D	Excelente
Profesional 2-A	Muy Bueno
Profesional 2-A	Muy Bueno
Profesional 1-A	Muy Bueno

Despacho del Alcalde

Puesto	Evaluación Cualitativa
Director Desarrollo Social	Excelente

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

Profesional 2-B	Muy Bueno
Profesional 2-B	Excelente
Profesional 1-A	excelente
Profesional 2-B	Excelente
Técnico Calificado 2-B	Excelente
Oficial Adm. 2-A	Muy Bueno
Oficial Administrativo 1-A	Excelente
Profesional 2-A	Excelente
Operador Calificado 1-B	Excelente
Profesional 1-A	Excelente
Profesional 2-B	Muy Bueno

Dirección Financiera/Dependencia

Dependencia	Puesto	Evaluación Cualitativa
Dirección Financiera	Director Financiero	Excelente
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-B	Muy Bueno
Departamento de Patentes	Profesional 1-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno
	Oficial Adm. 1-B	Muy Bueno
Departamento de Captación	Profesional 2-D	Muy Bueno
	Oficial Administrativo 1-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

Cont, y Presup,	Profesional 2-D	Muy Bueno
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Profesional 1-A	Muy Bueno
	Profesional 1-A	Muy Bueno
	Profesional 1-A	Muy Bueno
Tesorería	Profesional 1-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno

Dirección Administrativa/Dependencia

Dependencia	Puesto	Evaluación Cualitativa
Dirección Administrativa	Directora Administrativa	Excelente
	Técnico Calificado 2-B	Excelente
Archivo	Profesional 1-B	Muy Bueno
	Oficial Administrativo 1-A	Excelente
	Oficial Administrativo 1-B	Excelente
Recursos Humanos	Profesional 2-D	Muy Bueno
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Profesional 1-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno
Tecnologías de Información	Profesional 1-C	Muy Bueno(2016)
	Profesional 1-A	Excelente
	Profesional 1-A	Excelente
	Profesional 1-A	Excelente
Proveeduría	Profesional 2-D	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno
Servicios Generales	Profesional 1-C	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	No evaluado
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-C	Muy bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-A	Excelente

Dirección de Servicios/Dependencia

Dependencia	Puesto	Evaluación Cualitativa
Dirección de Servicios	Director de Servicios	Excelente
	Profesional 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno
Recolección de Basura	Técnico Calificado 2-C	
	Operador Calificado 2-D	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-D	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-C	

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
Operador Calificado 2-C	Excelente
Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
Operador Calificado 2-C	Excelente
Operador Calificado 2-C	
Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
Operador Calificado 2-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Operador Calificado 1-B	Muy Bueno

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	
	Operador Calificado 1-B	Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
		Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
		Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-C	
	Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Excelente
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-C	
	Operador Calificado 1-B	Excelente
Acopio	Operador Calificado 1-B	Bueno
	Técnico Calificado 2-C	Excelente
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
Aseo de Vías y	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-A	Muy Bueno
Cementerios	Técnico Calificado 1-B	Excelente
	Operador Calificado 2-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno

Dirección de Planificación Urbana/Dependencia

Dependencia	Puesto	Evaluación Cualitativa
Dirección de Planificación Urbana	Director Planif.Urbana	
	Profesional 2-A	Excelente
	Profesional 1-A	Excelente
	Técnico Calificado 2-B	Excelente
	Profesional 2-D	Excelente
	Técnico Calificado 2-B	Excelente
Control Urbano	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-A	Excelente
Catastro y Topografía	Profesional 2-D	Excelente
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Profesional 1-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Oficial Administrativo 2-A	Muy Bueno
Bienes Inmuebles	Profesional 2-D	Excelente
	Profesional 1-A	Muy Bueno
	Profesional 1-A	Excelente
	Profesional 1-A	Excelente
	Técnico Calificado 2-B	Muy Bueno
	Oficial Administrativo 2-A	Muy Bueno
Obras	Profesional 2-D	Excelente
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Profesional 2-A	Muy Bueno
	Técnico Calificado 1-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-D	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-C	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 2-A	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno

	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno
	Operador Calificado 1-B	Muy Bueno

III. Conclusiones y recomendaciones

Esta dependencia, realizó ajustes de acuerdo a la Ley 9635; a los formularios de los grupos operativo y administrativo, grupo técnico y profesional y Jefaturas y Directores; tales como definición de las competencias a evaluar por cada grupo ocupacional así como el indicador de cumplimiento de Metas asignadas/Metas cumplidas en el año PAO 2018; al igual los rangos de los puntajes. Este proceso se aplicó la evaluación de 90°; es decir; autoevaluación y Jefatura.

Esta dependencia realizó sesiones de sensibilización con directores y jefaturas con el fin de concientizar y fortalecer la cultura de cumplir con la evaluación del desempeño de la manera más subjetiva posible y recordándoles la vinculación de estas tanto para aspectos disciplinarios como para reconocimiento de la anualidad e implicaciones de acuerdo a la Ley 9635.

Adicionalmente se está promoviendo de manera gradual ir bajo el enfoque de competencias en los procesos.

Por primera vez, se alinea a evaluación del desempeño para el otorgamiento de la anualidad a todo el personal incluyendo nombramientos interinos y por servicios especiales siendo ésta

conjuntamente con la carrera profesional los dos incentivos que se otorgan con base en la calificación de la evaluación del desempeño.

Se recomienda revisar los indicadores de gestión de cumplimiento de metas, estén conforme a lo establecido en la Ley 9635 con relación al desempeño individual y grupal.

Deberá revalorarse los porcentajes para la evaluación cuantitativa y los rangos cualitativos de éstas.

Se debe disminuir la subjetividad por parte del evaluador.

Ir gradualmente proyectando la evaluación 360° para ampliar la cobertura de evaluación y acciones de mejora.

En aras de ir implementando la Ley 9636 y el enfoque por competencias; así como en búsqueda de la mejora continua en el desempeño, se integrará en los planes de capacitación para el año 2020 y gradualmente a cada persona funcionaria enfoques de mentoring y/o coaching según el caso.

Para el año 2020 se diseñará el diccionario de competencias y su implantación gradual como plan piloto para poderlo alinear con el nuevo modelo de gestión del desempeño propuesta según lineamientos de MIDEPLAN de acuerdo a lo establecido a la Ley 9635.

Limitaciones

Se carece de un sistema de información que permita la automatización de este proceso.

Se carece de indicadores de gestión a nivel institucional.

No se cuenta con un diccionario de competencias.

INFORME DE RESULTADOS EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2018

Se tuvo que extender el periodo de recepción de los formularios de evaluación, debido al incumplimiento por parte de algunas Jefaturas.

Se identificó que; se algunas dependencias carecen de indicadores de cumplimientos de metas del PAO. Al igual que algunas dependencias no tienen metas del plan de trabajo.