



**INFORME RESULTADOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2021**  
**DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**  
**AÑO 2022**



## DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Para notificaciones: talentohumano@montesdeoca.go.cr

Teléfonos: (506) 2234-6745

Apartado: 789-2050 Montes de Oca, San José. Cédula Jurídica: 3-014-042053



### Tabla de Contenido

Justificación .....	3
Introducción .....	4
Formulario por Grupo Ocupacional: .....	5
Dimensiones del Desempeño .....	5
Niveles del Desempeño .....	6
Resultados del Periodo de Evaluación 2021 .....	6
Gráfico N° 1 .....	6
Distribución de evaluaciones por rango .....	6
Gráfico N° 2 .....	7
Distribución de promedio de evaluaciones .....	7
Gráfico N° 3 .....	7
Distribución Normal de Puntación representado en Gauss .....	7
Aspectos a Mejorar .....	7

## DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Para notificaciones: talentohumano@montesdeoca.go.cr

Teléfonos: (506) 2234-6745

Apartado: 789-2050 Montes de Oca, San José. Cédula Jurídica: 3-014-042053



### Justificación

La Evaluación y calificación del servicio del Desempeño Laboral es el proceso mediante el cual se mide el grado en el que las personas funcionarias municipales cumplen con las exigencias y requisitos de trabajo en un período determinado. A continuación, se presentan los resultados del proceso de evaluación del desempeño 2021, que abarca el periodo de evaluación comprendido entre el 1 de enero del 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

De acuerdo a los Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas N° 42087-MP-PLAN en el Artículo 19.-Evaluación del periodo 2019-2020 y 2021. En virtud de lo dispuesto en el Transitorio XXXIII del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 y de la gradualidad que se requiere para efectuar una serie de ajustes complejos a lo interno de cada institución u órgano público, para efectuar la evaluación de las labores realizadas en el 2021, así como que éste es un producto del proyecto de fortalecimiento institucional, fase 2; se aplicó el instrumento de evaluación, que se utilizaban previo a la entrada en vigencia de este reglamento. Éste proceso contó con la aplicación de la evaluación para todas las personas funcionarias municipales, al momento del cierre del informe 181 personas evaluadas. La calificación promedio general fue de 91 y la calificación más alta correspondió 100 y la más baja a 74.

Los resultados generales de acuerdo a los rangos de calificación cualitativa son: 23% corresponde calificación Excelente, un 53% calificación Muy Bueno, un 4% calificación Bueno, no evaluados 10% y pendientes de evaluar un 5%.

En cuanto a la entrega oportuna de las evaluaciones Periodo 2021 por parte de los Directores y Gestores según plazos indicados hubo una respuesta del 74%, no habiendo entrega de evaluaciones por parte del Director de Servicios, Gestor de Contabilidad y Directora Administrativa; esta ultima se justifica por incapacidad del INS. Quien al incorporarse de su incapacidad hará entrega de las mismas, dando visto bueno para entrega del presente informe.

## DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Para notificaciones: talentohumano@montesdeoca.go.cr

Teléfonos: (506) 2234-6745

Apartado: 789-2050 Montes de Oca, San José. Cédula Jurídica: 3-014-042053



### Introducción

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

La necesidad y obligatoriedad de desarrollar el proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios municipales, 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 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150 del citado Código, complementan las regulaciones que rigen a este proceso evaluador y del Reglamento Autónomo de Servicios

*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.*

Así mismo, la evaluación del desempeño de las personas funcionarias municipales, se sustentará en los siguientes principios:

- ◆ La normativa constituida por los artículos 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150 del Código Municipal.
- ◆ 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.
- ◆ Reglamento de Normas para la Aplicación de Carrera Profesional en la Municipalidad de Montes de Oca artículo 12 y 13.
- ◆ Ley de Control Interno, específicamente en lo que atañe a los indicadores de gestión.
- ◆ La participación activa de las personas Gestoras inmediatos como evaluadores, las personas funcionarias municipales 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 del Departamento de Talento Humano, que siguiendo al artículo 146 del Código Municipal, le corresponde velar porque cada gestor o director cumpla con la disposición de realizar la evaluación del desempeño de las personas funcionarias municipales bajo su responsabilidad.

Dentro del instrumento de evaluación del desempeño aplicado, se identifican los siguientes componentes:

- a) Identificación del Colaborador/a y sus Superiores
- b) Dimensiones 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,

## DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Para notificaciones: talentohumano@montesdeoca.go.cr

Teléfonos: (506) 2234-6745

Apartado: 789-2050 Montes de Oca, San José. Cédula Jurídica: 3-014-042053



- e) observaciones de la Alcaldía,
- F) Justificaciones y Observaciones Generales de la Jefatura,
- G) Capacitación y otras medidas de mejoramiento.

### Formulario por Grupo Ocupacional:

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

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

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

### Dimensiones del Desempeño

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

- ✓ Servicio al cliente interno y externo,
- ✓ Eficiencia,
- ✓ Competencia,
- ✓ Flexibilidad,
- ✓ Eficacia

## DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Para notificaciones: talentohumano@montesdeoca.go.cr

Teléfonos: (506) 2234-6745

Apartado: 789-2050 Montes de Oca, San José. Cédula Jurídica: 3-014-042053



### Niveles del Desempeño

Cada dimensión del desempeño se evaluará con fundamento en cuatro niveles, los cuales tienen un valor numérico determinado. Estos niveles con sus correspondientes valores numéricos aparecen en cada una de las dimensiones del desempeño incluidos en la sección B del FORMULARIO DE EVALUACIÓN.

El objetivo de los niveles del desempeño es que la persona Gestora y la persona funcionaria municipal, puedan interpretar adecuadamente los resultados, e identificar las fortalezas y debilidades del desempeño demostrado durante el ciclo de evaluación. Las definiciones de los niveles del desempeño y la categoría cualitativa a la que corresponde cada uno, aparecen en el cuadro siguiente:

PUNTUACIÓN	CATEGORÍA CUALITATIVA	NIVEL	DEFINICIÓN	CATEGORÍA CUALITATIVA
Menos de 70	REGULAR	1	Desempeño por debajo del mínimo esperado	REGULAR
Más o igual de 70 a menos de 84	BUENO	2	Desempeño promedio por encima del mínimo esperado.	BUENO
Más o igual a 84 a menos de 95	MUY BUENO	3	<u>Desempeño conforme a lo esperado</u>	MUY BUENO
Más o igual a 95 a 100	EXCELENTE	4	Desempeño destacado que <u>excede lo</u> esperado	EXCELENTE

Fuente: Formulario Evaluación del desempeño

### Resultados del Periodo de Evaluación 2021

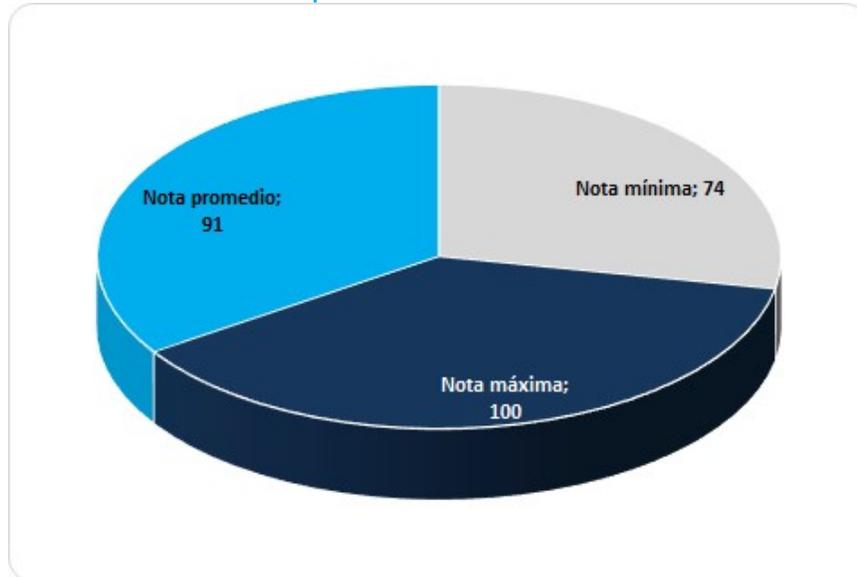
Se presentan los resultados del Período de Evaluación Periodo 2021, comprendido entre el 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre de 2021, lapso de tiempo en el cual la persona funcionaria municipal da evidencia del ejercicio en su cargo de trabajo.

Gráfico N° 1  
Distribución de evaluaciones por rango



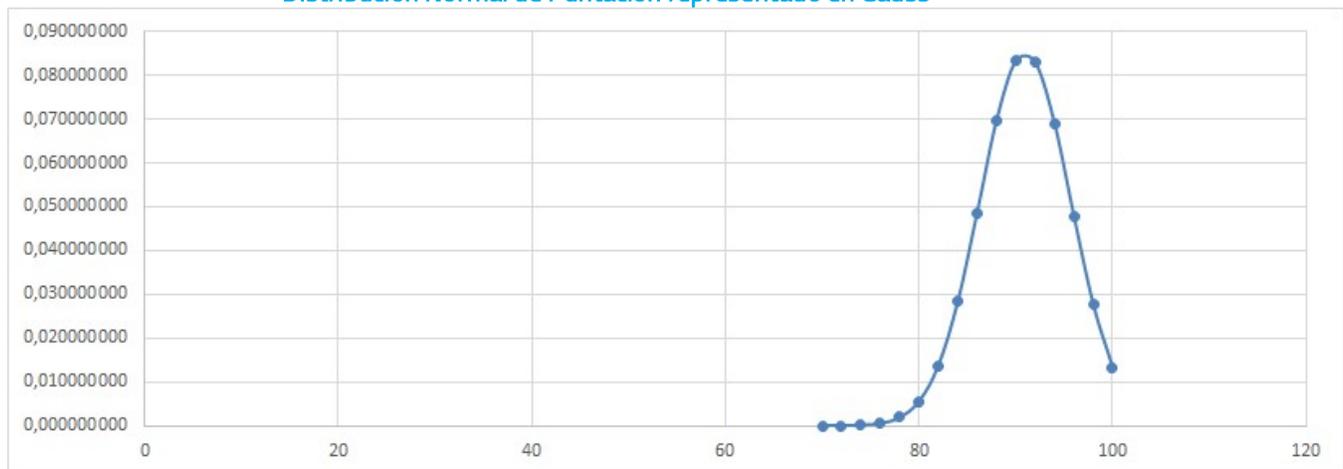
Fuente: Propia

Gráfico N°2  
Distribución de promedio de evaluaciones



Fuente: Propia

Gráfico N°3  
Distribución Normal de Puntación representado en Gauss



Fuente: Propia

### Aspectos a Mejorar

Partiendo que, la evaluación del desempeño es una herramienta indispensable para el éxito de las instituciones siempre y cuando se utilice el modelo adecuado a la naturaleza de la institución y luego de aplicada se tomen las medidas adecuadas de acuerdo con los resultados recibidos, es por ello que se considera oportuno tomar en cuenta la diversidad de aspectos que componen la cultura organizacional de la Municipalidad de Montes de Oca y poder así desarrollar

## DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Para notificaciones: talentohumano@montesdeoca.go.cr

Teléfonos: (506) 2234-6745

Apartado: 789-2050 Montes de Oca, San José. Cédula Jurídica: 3-014-042053



las estrategias adecuadas para el diseño del nuevo modelo de evaluación del desempeño alineados a la Ley 9635 y ajustada a los perfiles de los puestos para adecuarlos a este nuevo modelo de evaluación.

Se considera darle la utilidad a los resultados obtenidos por las personas funcionarias municipales bajo los siguientes parámetros:

- a) Otorgamiento del incentivo por concepto de anualidad, en razón del cumplimiento de las metas y objetivos de desempeño individual.
- b) Otorgamiento de los estímulos a la productividad.
- c) Elaboración de los Planes de Seguimiento y Mejora.
- d) Actividades de formación, capacitación y desarrollo.
- e) Promoción y ascensos.

Así como se recomienda que las personas Gestoras apliquen la realimentación a las personas funcionarias bajo su coordinación, y que estas acciones se documenten e incluyan en el expediente de la persona funcionaria municipal para reforzamiento del desempeño así como para la evaluación del año siguiente.

-----  
Licda. Marbely Zamora Díaz  
Administradora de Talento Humano

Anexo; Reportes ED 2021

MZd