



INFORME RESULTADOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2022
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
AÑO 2023



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

Introducción.....	3
Justificación	3
Objetivo	4
Metodología.....	4
Componentes de evaluación.....	4
Dimensiones del Desempeño	5
Niveles del Desempeño	5
Formulario por Grupo Ocupacional:	5
Resultados del Periodo de Evaluación 2022.....	6
Gráfico N° 1	6
Distribución de evaluaciones por rango	6
CUADRO N° 1	7
Distribución y Detalles de evaluaciones.....	7
Consideraciones sobre la normativa vigente.	7
Conclusiones.....	7
Recomendaciones	8

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

Este informe contiene los resultados obtenidos producto de la aplicación de la Evaluación del Desempeño a las personas a funcionarias municipales correspondiente al periodo de evaluación del año 2022, donde se describen diferentes escenarios encontrados después del análisis de los datos, finalizando el mismo con conclusiones y recomendaciones.

Justificación

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.

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



Este proceso contó con la aplicación de la evaluación para todas las personas funcionarias municipales, al momento del cierre del informe 194 personas evaluadas. La calificación promedio general fue de 93 y la calificación más alta correspondió 100 y la más baja 73.

Los resultados generales de acuerdo a los rangos de calificación cualitativa son: 42% corresponde calificación Excelente, un 48% calificación Muy Bueno, un 3% calificación Bueno, no evaluados 4% y pendientes de evaluar un 3%.

En cuanto a la entrega oportuna de las evaluaciones Periodo 2022 por parte de los Directores y Gestores según plazos indicados hubo una respuesta del 100%.

Los datos se presentan de forma general y con fines informativos, donde se muestra el nivel en que las personas gestoras calificaron las diferentes dimensiones del desempeño asignadas a los cargos que ocupan las personas funcionarias municipales bajo su coordinación. Esto con el fin de indicar las fortalezas y las oportunidades de mejora que se presentan a nivel institucional.

Objetivo

Presentar los resultados más relevantes obtenidos en la Evaluación del Desempeño Periodo 2022, por medio de este informe detallado, con el fin de brindar información que pueda ser utilizada para el fortalecimiento de competencias de las personas funcionarias municipales y para la toma de decisiones.

Metodología

Actualmente esta evaluación se aplica en una sola vía, es decir, de manera descendente donde las personas gestoras evalúan a las personas funcionarias municipales que tienen a su cargo. Dicha evaluación se aplica en la primera quincena de junio de cada año, donde la misma corresponde a la evaluación del desempeño del año anterior, el cual comprende de enero hasta diciembre.

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 2022. 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 dar cumplimiento a la evaluación de las labores realizadas en el 2022, se aplicó por última vez el instrumento de evaluación que se utiliza previo a la entrada en vigencia de este reglamento, considerando que, la nueva herramienta para evaluar el desempeño producto del proyecto de fortalecimiento institucional, fase 2; se implementará para el periodo de evaluación 2023,

Componentes de evaluación

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

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



- 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.

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

Niveles del Desempeño

Cada dimensión del desempeño se evaluó 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</u> a lo esperado	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

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.

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



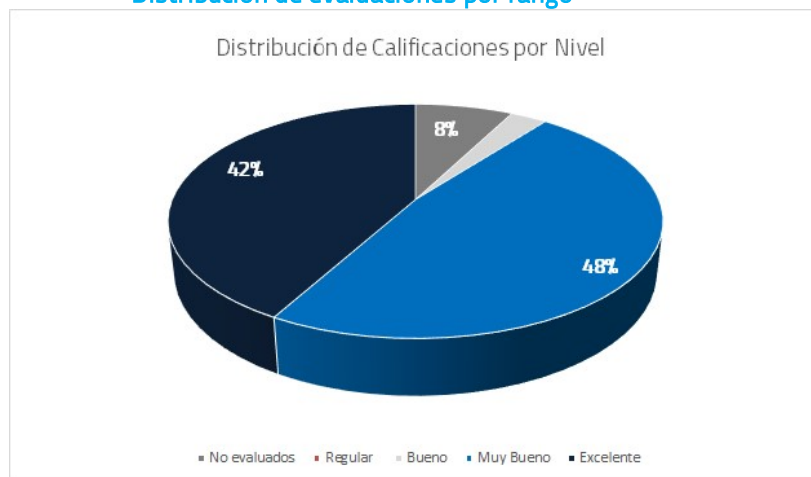
FED-2: SERVIDORES /AS SIN RESPONSABILIDAD DE LINEA GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL y TÉCNICO: Se encuentran personas funcionarias municipales que no ejercen supervisión, es decir que no tienen personal a cargo. Comprende las personas funcionarias municipales que se encuentran en el grupo ocupacional de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

Resultados del Periodo de Evaluación 2022

A continuación, se presentan los resultados del proceso de evaluación del desempeño 2022, que abarca el periodo de evaluación comprendido entre el 1 de enero del 2022 y el 31 de diciembre de 2022, 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

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



CUADRO N° 1
Distribución y Detalles de evaluaciones

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Personas evaluadas	194	92%
Personas sin evaluar justificadas	7	3%
Personas sin evaluar No justificadas	9	4%
Total de población a evaluar	210	100%

Detalles Evaluación	Cantidad	Porcentaje
No evaluados	16	8%
Regular	0	0%
Bueno	6	3%
Muy Bueno	100	48%
Excelente	88	42%

TOTALES 210 100%

Consideraciones sobre la normativa vigente.

Con la entrada en vigencia de la Ley N°9635 del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 10159 Ley Empleo Público, se establece que el incentivo por anualidad se concederá únicamente, mediante la evaluación del desempeño, para aquellas personas servidoras públicas que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente a 80, en una escala de 1 hasta 100. Por ese motivo, para la evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2022 y siguientes, el parámetro mínimo que debemos cumplir todas las personas servidoras públicas será de "muy bueno", tal como lo establece las Leyes supracitadas.

Así como considerar las evaluaciones que el resultado sea de para los efectos respectivos.

Conclusiones

Esta Evaluación del Desempeño correspondiente al periodo 2022 evidencia las siguientes conclusiones principales:

- El 92% de la población meta ha sido evaluada, lo que equivale a 194 personas.
- De las personas evaluadas el 42% se ubicaron con la calificación cualitativa Excelente, lo que corresponde a un total de 88 personas. Por otra parte, el 48% de la población se ubicó dentro del rango de Muy Bueno, equivalente a un total de 100 personas.
- El 8% de la población meta no fue evaluada por sus personas gestoras, debido a diferentes razones, entre las que destacan: incapacidades, permisos sin goce de salario, licencia por maternidad, vacaciones, suspensiones, lo que imposibilitó su evaluación.

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



Recomendaciones

Entre las principales recomendaciones se encuentran las siguientes:

- ✓ Aplicar el debido proceso que se debe seguir para la suspensión del pago por concepto de anualidad, de las personas que obtuvieron una evaluación de desempeño insuficiente y dejar evidencia documentada en el expediente de las personas. Así mismo dejar en evidencia que, de conformidad a la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente.
- ✓ Así como, se responsabilice a los Directores y Gestores definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

Elaborado por
Licda. Marbely Zamora Díaz
Administradora de Talento Humano

Anexo; Reportes ED 2022
Mzd