

**GD-096-2017**

San José, 05 de diciembre del 2017

**Licenciada**  
**Nathalie Gamboa**  
**Profesional**  
**Unidad de Investigación y Control**  
**Dirección de Gestión Humana**

1

Estimada señorita

De conformidad con su solicitud, para dar cumplimiento al informe de Labores Anual, que se debe presenta a la Presidencia de la Corte, me permito describir los logros realizados, dentro de la implementación del sistema integrado de evaluación del Desempeño, por competencias:

- *Acuerdos de órganos rectores, el Consejo de Personal en sesión N° 24-16, Artículo I, del 23 de agosto del 2016 y el Consejo de la Judicatura en sesión N° CJ-030-2016, del 30 de agosto de 2016, aprobaron el desarrollo de ejercicio controlado del sistema integral de evaluación del desempeño por competencias, cuyo objetivo general es probar en condiciones controladas los conceptos que soportan dicho sistema, en un horizonte de tiempo real (un año), en cada una de sus etapas, para identificar ajustes legales, técnicos y operativos que sean necesarios para su implementación a nivel institucional.*
- *La Dirección de Gestión Humana a través del Subproceso de Gestión del Desempeño, inició el ejercicio, en octubre del 2016, donde correspondió la etapa de planeación y formación de los participantes, con el objetivo general de facilitar su comprensión desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación y corresponsable de las personas involucradas en el ejercicio. Estos talleres se ofrecieron a todos los participantes, como población meta constante, fueron las personas con la obligación de aplicar la evaluación del desempeño de sus equipos de trabajo, según la siguiente estructura:*

Objetivo	Taller	Duración	Etapas	Población meta
Sensibilización	Sensibilización e información	2 audiencias (1 jornada)	Planeación	Personas evaluadoras y evaluadas
Entrenamiento en habilidades específicas	Observación y registro de conductas	2 audiencias (1 jornada)	Ejecución - inicio	Personas evaluadoras
	Realimentación	1 audiencia	Ejecución - Cerca del primer seguimiento	
	Establecimiento de acciones de mejora	1 audiencia	Ejecución - Cerca del primer seguimiento	
	Seguimiento	1 audiencia	Ejecución - Posterior	

			al primer seguimiento	
--	--	--	-----------------------	--

- Como parte de las acciones de planeación, se coordinó con la Secretaría Técnica de Ética y Valores, con respecto a la determinación de las competencias genéricas o estratégicas a considerar dentro del ejercicio.
- Además, se efectuó la presentación del Sistema de Soporte Informático para la evaluación del desempeño a las personas evaluadoras, sistema que se ha trabajado con el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información. Dicho Sistema se encuentra en un 100% de avance de la primera etapa y actualmente, se está trabajando con los enlaces que debe tener el sistema, con los otros subprocesos de Gestión Humana, como la atención de reportes presentados durante la ejecución de las evaluaciones parciales. Es así como, además de generar experiencia en la metodología de la evaluación del desempeño, los participantes tienen la oportunidad de entrar en contacto con la plataforma informática, para cualquier mejora al respecto.
- Esto también permitió que las áreas evaluadoras pudieran incluir en el sistema informático los indicadores de rendimiento que van a ser evaluados y que realizaran la notificación a cada persona participante del plan de evaluación del cual son objeto durante el 2017.
- Oficinas participantes, en esta oportunidad se contó con la colaboración de las siguientes oficinas y despachos:

2

### Ámbito Jurisdiccional

- Juzgado Contravencional de Cartago
- Juzgado Penal Juvenil de Cartago
- Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago
- Juzgado de Pensiones Alimentarias de San José
- Tribunal de Juicio de Alajuela

### Ámbito Auxiliar de Justicia

- **Ministerio Público:**
  - Fiscalía de Alajuela
- **Organismo de Investigación Judicial:**
  - Delegación Regional de Alajuela
  - Sección de Asaltos San José
  - SERT

### Ámbito Administrativo

- Auditoría Judicial
- Subproceso Ambiente Laboral
- Subproceso Gestión de la Capacitación
- Unidad de Jubilaciones y Pensiones
- Unidad de Archivo

- Ahora bien, dentro del cronograma de actividades, se había dispuesto realizar una evaluación parcial, la misma se concluyó durante el período comprendido entre el 14 hasta el 30 de setiembre de 2017, donde se contó con la participación de más de doscientas personas trabajadoras, según el siguiente detalle:




- *Se consultó a las jefaturas y coordinaciones, sobre los aspectos que facilitaron mayormente el proceso de evaluación durante la etapa de seguimiento; de conformidad con las respuestas obtenidas destacan aspectos como el acompañamiento que ha brindado el personal del Subproceso de Gestión del Desempeño, el uso del Sistema de Soporte Informático que se desarrolló para la evaluación de desempeño; así como, las capacitaciones y procesos de sensibilización que se brindaron mediante capacitaciones igualmente impartidas por el personal de Gestión del Desempeño.*
- *En cuanto a elementos, que los participantes encontraron como limitantes, refirieron el tiempo como una limitante del proceso, señalan que la evaluación como tal, así como las acciones de observar y registrar consumen una parte importante de su tiempo, alejándoles de su labor principal, la cual claramente obedece a la naturaleza propia de las oficinas que tienen a su cargo.*
- *Respecto de las personas trabajadoras que fueron sujeto de evaluación, el 51% de la población ha percibido beneficios o mejoría en su ambiente laboral con su participación, uno de los logros que sobresale es la **realimentación** que las jefaturas han brindado al personal por medio de las reuniones de seguimiento. Asimismo, mediante la supervisión de las tareas que realizan las jefaturas se ha evidenciado la reducción de errores en los procesos o funciones.*
- *En atención a los resultados obtenidos del ejercicio controlado, se están analizando ajustes a los talleres de sensibilización e información, observación y registro de conductas, realimentación, establecimiento de acciones de mejora y seguimiento. Se comunicó a las personas responsables de la evaluación las oportunidades de mejora, que se determinaron del primer seguimiento y respecto al Sistema de Soporte Informático,*

- valorar la factibilidad de los cambios recomendados por las personas participantes.
- Sobre el procedimiento, analizar la extensión de los plazos para la ejecución de los seguimientos, así como para el registro y observación de los factores a evaluar, entre otras actividades, que se mantienen en proceso.
  - Promoción durante los meses de febrero y abril de 2017, la campaña de información y sensibilización, que inició en último trimestre de 2016, con el apoyo del Departamento de Prensa, que tiene como objetivo “.. facilitar el alineamiento de la población judicial con el modelo de evaluación de desempeño, a través de una serie de acciones articuladas orientadas a la gestión saludable del cambio hacia una cultura de evaluación, rendición de cuentas y mejora continua...”
  - Dentro de lo planeado está pendiente del ejercicio 2017, la evaluación final y cierre del mismo, de lo cual se tendrán resultados en los primeros meses del próximo año, dado que dentro del desarrollo informático se habilitaron pantallas para ejecutar el proceso de impugnación que establece el reglamento vigente, ante disconformidades con los resultados finales de la evaluación.
  - Finalmente, como parte de las acciones permanentes se están presentando los resultados de éste primer seguimiento ante los órganos rectores y las jerarquías de cada uno de los ámbitos participantes, para establecer los compromisos para continuar en el próximo año, con la extensión de la cobertura de personas trabajadoras.

Atentamente

**MBA. Ivannia Aguilar Arrieta**  
**Jefa, Gestión del Desempeño**

 C. Consecutivo Electrónico 2017