

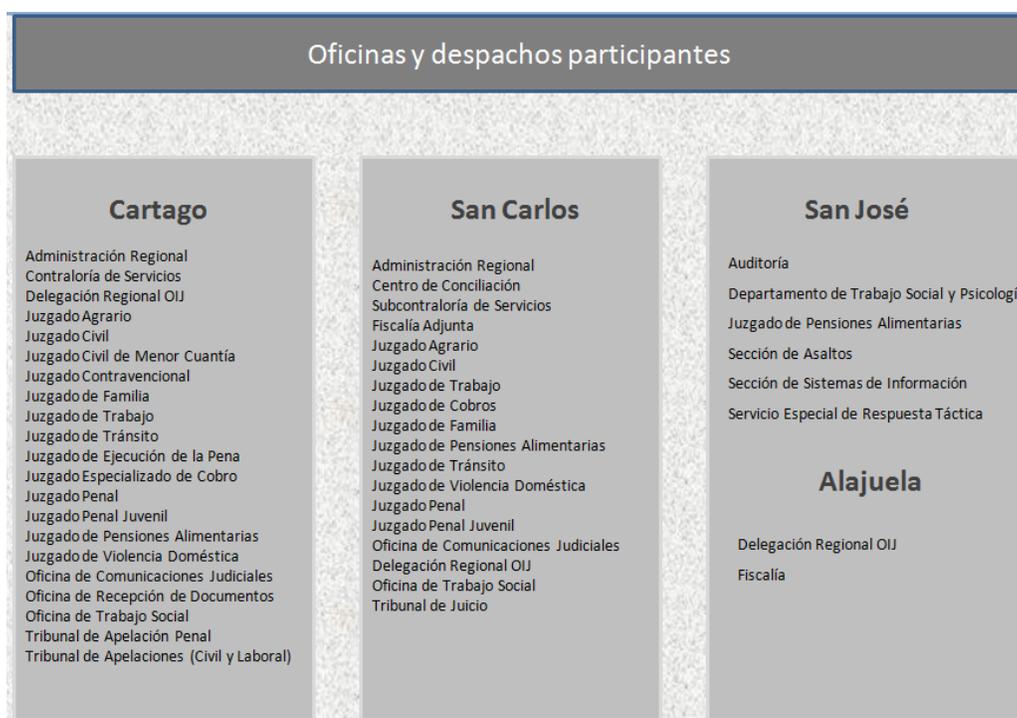
N° GD-0174-2018
16 de noviembre de 2018

Señores

Consejo de Personal

S. D.

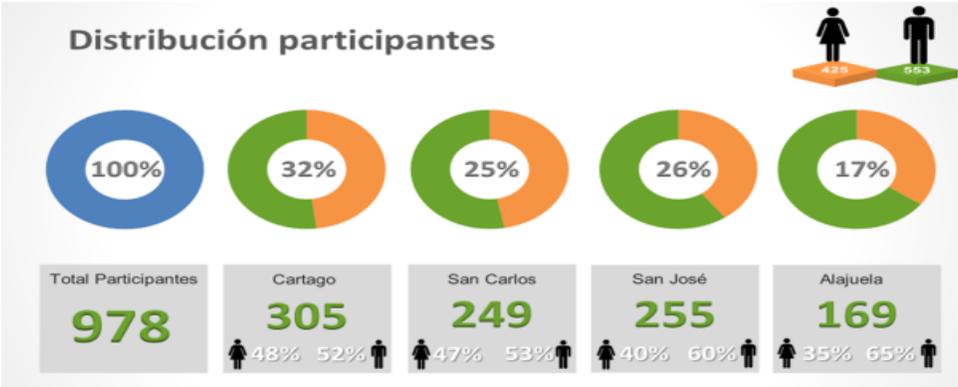
Con el propósito de informarles sobre la implementación de la evaluación del desempeño por competencias en los Circuitos de Cartago, San Carlos, San José y Alajuela, para el periodo 2018-2019, la Dirección de Gestión Humana por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, inició con la implementación con las oficinas y despachos que se muestran en la siguiente imagen:



Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño.

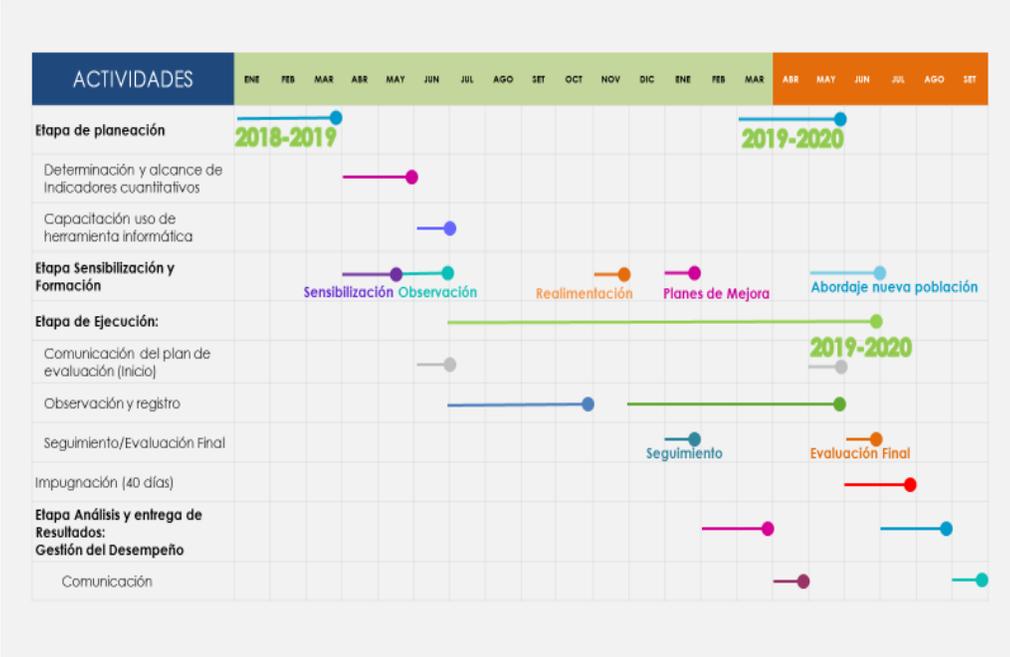
Asimismo, la población trabajadora representada por esas oficinas y despachos, supera las novecientas personas, como se observa en el siguiente gráfico:

EJERCICIO EVALUACIÓN 2018-2019



Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

Ahora bien, según el siguiente cronograma inicial, donde se identifican las etapas y actividades que permitirían la implementación, que se presenta a continuación, se informa las etapas ejecutadas y las que aún se mantienen en proceso:



Como se puede observar, en el primer semestre del año se tenía previsto la ejecución de los talleres de sensibilización y capacitación, para las personas participantes, mismos que se iniciaron en el mes de abril y concluyeron en junio, para abarcar a todas las personas trabajadoras. Estos talleres, tienen como fin de facilitar la comprensión del modelo de evaluación del desempeño, desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación y corresponsable de las personas involucradas en la implementación.

En el siguiente cuadro, se detalla la asistencia de las personas participantes en los talleres de sensibilización para el periodo 2018-2019

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

Detalle	San Carlos	Cartago	San José	Alajuela	Total
Talleres Realizados	17	20	16	8	61
Población participante Implementación 2018-2019	226	305	255	169*	955
Asistencia al Taller Sensibilización	192	206	107	43*	548

*En Alajuela y en San José la mayoría de personas habían participado en el ejercicio anterior, solo se impartió el taller a los que no lo habían llevado.

Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

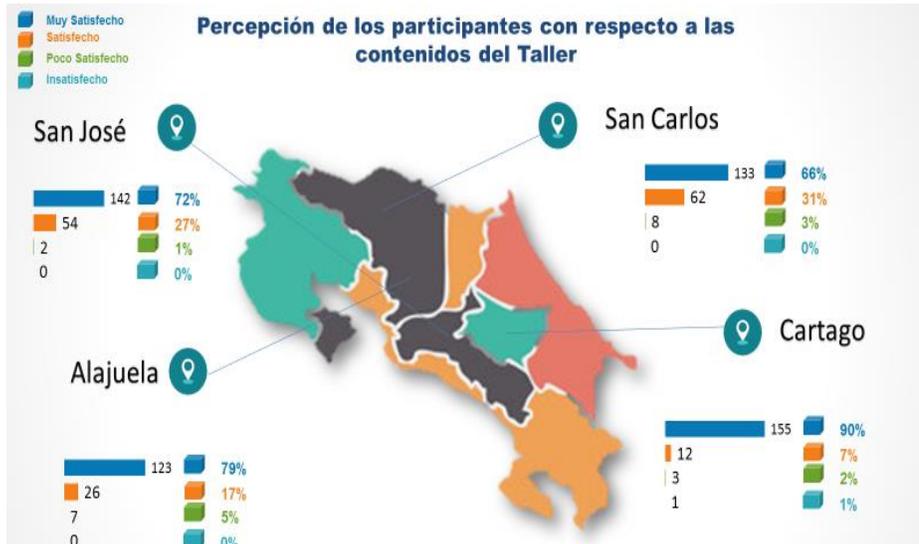
Otro de los talleres impartidos por el personal de Gestión del Desempeño, considerando que como proceso de cambio institucional, se requiere informar de manera oportuna no solamente el modelo sino las condiciones propias de la aplicación de una evaluación del desempeño, se desarrolló el Taller de Observación y Registro de evidencias, el cual tiene como objetivo facilitar el desarrollo de estrategias e instrumentos para realizar la observación conductual y el registro de evidencias y se realizó durante los meses de junio hasta agosto de 2018, con la siguiente participación:

TALLER DE OBSERVACIÓN

Detalle	San Carlos	Cartago	San José	Alajuela	Total
Talleres Realizados	14	18	21	14	67
Población participante Implementación 2018-2019	228	305	255	169	957
Asistencia al Taller Observación	216	222	226	115	779

Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

Resulta de interés indicar que, durante el desarrollo de los talleres de capacitación, se estuvo aplicando instrumentos de percepción, para conocer las opiniones y recomendaciones de las personas participantes, y su nivel de satisfacción con respecto a las personas facilitadoras y a los contenidos de los talleres, donde se presenta en la siguiente imagen por provincia, donde mayoritariamente las personas refirieron sentirse muy satisfechas con los temas abordados.



Es importante indicar que, como se visualiza dentro del cronograma, de manera conjunta con las actividades formativas, también se estuvo trabajando con las Administraciones Regionales, el Ministerio Público, el OIJ y algunos despachos judiciales y oficinas como la de Trabajo Social y Psicología y la Sección de Sistemas de la Dirección de Tecnología de la Información, la definición y alcance de los indicadores de desempeño cuantitativos para los distintos puestos de trabajo, de los cuales aún se tiene pendiente concluir algunos puestos, considerando que la implementación de la evaluación del desempeño, requiere la determinación del aporte cuantitativo de la persona trabajadora, y para esto se requiere fortalecer los sistemas de control interno de las distintas oficinas y despachos, para lo cual, Gestión del Desempeño, ha desarrollado también los instrumentos que facilitan esta determinación.

Por otra parte, según el cronograma establecido se tenía previsto iniciar con la capacitación sobre el uso de la herramienta informática y la inclusión de los indicadores de rendimiento en el mes de junio, sin embargo, debido a que el módulo informático para apoyar la administración del proceso de evaluación del desempeño, se dispuso a integrarlo en producción con el SIGA-GH, esto demandó del equipo participar de la prueba de integración y otras pruebas del módulo, donde se han presentado inconsistencias generando un retraso en lo programado. Aunado a lo anterior, desde el mes de setiembre, con el inicio de la huelga nacional contra la reforma fiscal, algunas personas participantes

en la implementación se unieron a ésta, principalmente en las zonas de San Carlos y Cartago, situación que ha limitado trabajar con la población trabajadora, en el avance de la formulación de los indicadores del desempeño.

Por lo anterior, se imposibilita continuar con las siguientes fases programadas, y que corresponde a las actividades que recaen propiamente en las personas responsables de aplicar o ejecutar la evaluación del desempeño, sean las Jefaturas o Coordinaciones, asimismo, según el plan de trabajo hacen falta más procesos de formación, mismos que coinciden con el avance en la implementación de la evaluación, sean los talleres dirigidos a la realimentación y entrega de resultados de los planes de mejora, como se describe en la siguiente imagen:

Talleres Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño	
<p>Taller N° 1 Hacia una gestión del desempeño: Facilitar la comprensión del sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias (SIED), desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación activa y corresponsable de las personas involucradas.</p> <p>Una audiencia </p>	<p>Taller N° 2 Observación y registro Facilitar el desarrollo de estrategias y/o herramientas para realizar la observación conductual y el registro de evidencias.</p> <p>Una audiencia </p>
<p>Taller N° 3 Realimentación y Evaluación Competencias Facilitar la comprensión para la evaluación de las competencias en el sistema de soporte informático, además de las técnicas para la conducción de una realimentación de manera efectiva.</p> <p>Una audiencia </p>	<p>Taller N° 4 Entrega de Resultados, planes de mejora Facilitar técnicas para la conducción de una entrevista de seguimiento y así como el establecimiento de planes de mejora.</p> <p>Una audiencia </p>
<p> Sesión de trabajo Uso del sistema de soporte informático.</p>	<p> Acompañamiento Se brindará acompañamiento en todo momento.</p>

No obstante, los profesionales de Gestión del Desempeño continúan trabajando en las oficinas y despachos, que no se integraron a la huelga, y que tienen pendiente la determinación de indicadores de desempeño para algunos puestos, también se está trabajando con la Comisión de Evaluación del Desempeño, designada por la Corte Plena para la presentación de un proyecto de reforma del reglamento vigente, misma que se encuentra a cargo del Magistrado Paul Rueda, con quién se ha participado de varias reuniones. También, se está en la determinación de la siguiente población que se incorporaría en la implementación de la evaluación del desempeño, que se proyecta extender en otros circuitos judiciales.

Cordialmente,

Licda. Ivannia Aguilar Arrieta
Gestión del Desempeño

Licda. Waiman Hin Herrera
SubDirectora de Desarrollo Humano