

N° GD-175-2018
16 de noviembre de 2018

Señores

Consejo de la Judicatura

S. D.

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

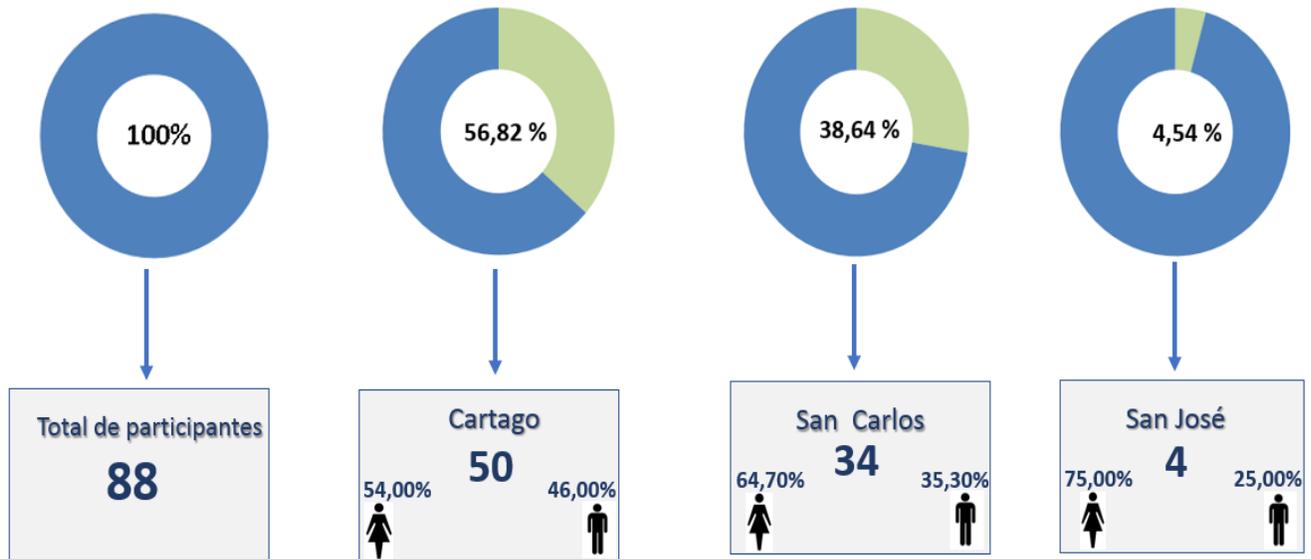


Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño.

En cuanto a las personas trabajadoras participantes, se tiene que son alrededor de 957 personas, de las cuales 88 personas son juzgadoras distribuidas tal y como se demuestra en el siguiente gráfico:

Ejercicio Evaluación 2018-2019

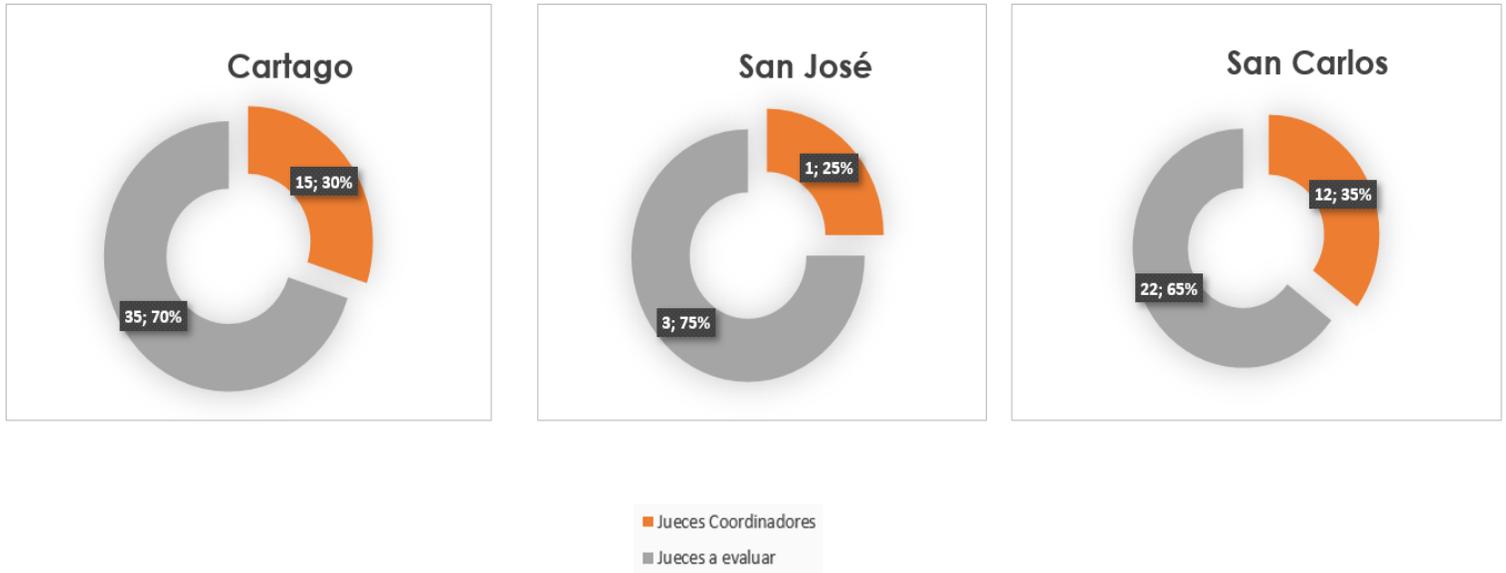
Distribución de personas juzgadoras participantes



Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

En la siguiente imagen se detalla la participación de las personas juzgadoras que les corresponde aplicar la evaluación del desempeño, así como los jueces y juezas que serán evaluados y evaluadas para el periodo 2018-2019 según la zona geográfica:

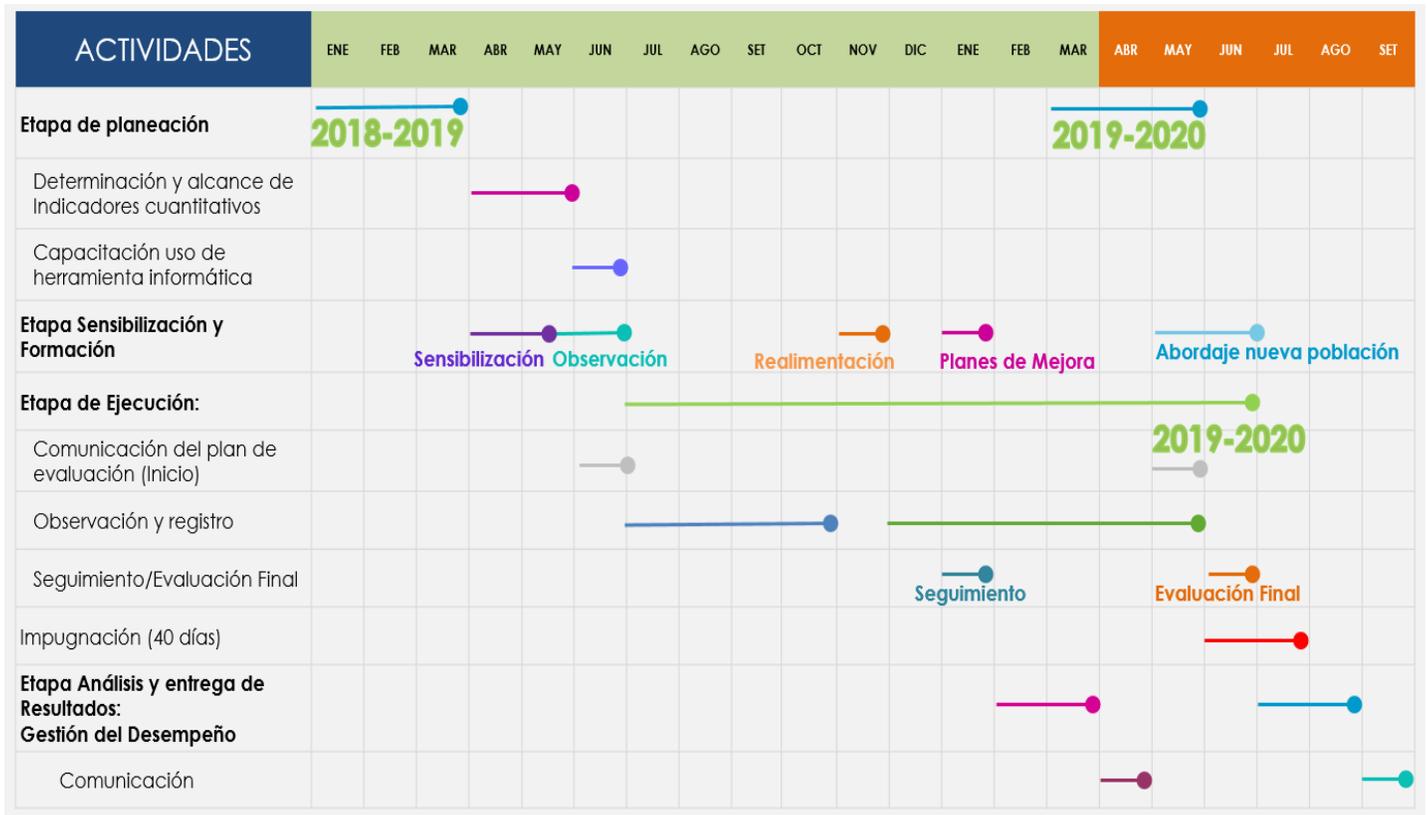
PARTICIPACIÓN
PERSONAS JUZGADORAS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
2018-2019



Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

Como se observa en la imagen anterior, la zona de Cartago cuenta con la participación de 15 personas evaluadoras, San José con 1 persona y finalmente San Carlos con 12 personas que representan a un 30%, 25% y 35% respectivamente de la población de personas juzgadoras participantes en cada una de las zonas, siendo que corresponde al cargo de Jueza o Juez Coordinador. Por otra parte, las personas juzgadoras por evaluar en Cartago corresponden a 35 personas, en San José 3 personas y en San Carlos 22 personas, que equivalen a un 70%, 75% y 65% respectivamente.

Ahora bien, según el cronograma de trabajo que se muestra, se identifican las etapas y actividades establecidas para la implementación del ejercicio en el primer semestre del año 2018, donde se tenía previsto impartir los talleres de sensibilización y capacitación dirigidos a las personas participantes, los cuales se iniciaron en el mes de abril y concluyeron en junio, para abarcar la totalidad de la población participante. Estos talleres, tienen como fin facilitar la comprensión del modelo de evaluación del desempeño, desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación corresponsable de las personas involucradas en la implementación.



Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

En cuanto a la capacitación sobre el uso de la herramienta informática y la inclusión de los indicadores de rendimiento se había proyectado iniciar en el mes de junio de 2018, sin embargo, debido se dispuso que el módulo informático para apoyar la administración del proceso de evaluación del desempeño, se dispuso debía integrar en producción con el SIGA-GH, esto demandó que el equipo participara de la prueba de integración y otras 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 el avance en lo programado, quedando pendiente la definición de los indicadores del

desempeño por puesto, para posteriormente iniciar con la capacitación del sistema informático.

Otro punto a destacar, es que el Subproceso de Gestión del Desempeño tenía contemplado utilizar en la evaluación los indicadores de gestión (tronco común) para los despachos jurisdiccionales participantes de la implementación, sin embargo, en reunión sostenida con personeros de la Dirección de Planificación el pasado 19 de octubre, afirmaron que estos indicadores pueden no estar presentes en todos los despachos jurisdiccionales, ya que se originaron acorde a la materia y a la necesidad de cada despacho. De manera que, la cantidad de indicadores de gestión que se planeaba utilizar para cada despacho disminuyó o no se utilizarán del todo. Por este motivo, este Subproceso ha redoblado esfuerzos para atender esta tarea en conjunto con las jefaturas de los despachos participantes, realizando una modificación en el cronograma de trabajo por el tiempo invertido para esta actividad y que se retomará en el año 2019.

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, 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>

 **Sesión de trabajo**
Uso del sistema de soporte informático.

Acompañamiento 
Se brindará acompañamiento en todo momento.

Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

A continuación, se detalla la asistencia de las personas participantes del ejercicio de implementación 2018-2019 en los talleres sensibilización por zona geográfica, para la comprensión del modelo evaluativo. Para este primer taller, se contó con el porcentaje de participación de las personas juzgadoras en San Carlos 15,62%, Cartago 14,08% y San José 2,80% de toda la clase trabajadora.

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

Detalle	San Carlos	Cartago	San José	Alajuela	Total
Talleres Realizados	17	20	16	8	61
Participantes Implementación 2018-2019	226	305	255	169*	955
Participantes 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

En la tabla anterior, se muestra poca participación en el taller en relación a la cantidad de participantes en la implementación, esta situación obedece a que muchos de ellos, habían participado en el ejercicio anterior, no necesitando llevar nuevamente el taller de sensibilización.

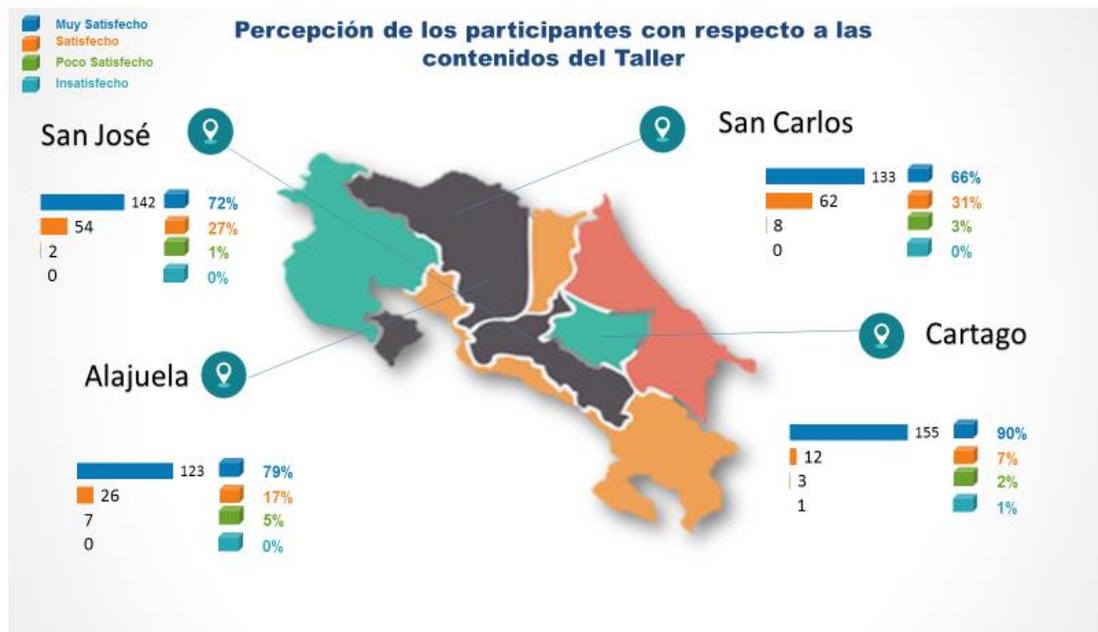
En relación con lo anterior, para informar de manera oportuna el modelo y las condiciones propias de la aplicación de una evaluación del desempeño, se desarrolló el Taller de Observación y Registro de evidencias, el cual tiene como objetivo facilitar el desarrollo de estrategias e instrumentos para realizar la observación conductual y el registro de evidencias. Este se realizó durante los meses de junio hasta agosto de 2018. Para el segundo taller, se obtuvo el porcentaje de participación de las personas juzgadoras San Carlos 12,50%, Cartago 8,11% y San José 1,77% de toda la clase trabajadora.

TALLER DE OBSERVACIÓN

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

Fuente: Subproceso Gestión del Desempeño

Por otra parte, 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 de los contenidos de los talleres. En la siguiente imagen, se muestra por provincia donde mayoritariamente las personas refirieron sentirse muy satisfechas con los temas abordados.



Finalmente, a pesar de los inconvenientes que se han presentado para el cumplimiento del cronograma de trabajo, los profesionales de Gestión del Desempeño continúan trabajando en los despachos que no se integraron a la huelga, y que tienen pendiente la determinación de indicadores de desempeño para algunos puestos. De igual manera, también se está trabajando con la Comisión de Evaluación del Desempeño, designada por la Corte Plena para la presentación de un borrador del proyecto de reforma del reglamento vigente, que se encuentra a cargo del Magistrado Paul Rueda, con quién se ha participado de varias reuniones. Asimismo, se está en la determinación de la siguiente población que se incorporaría en el ejercicio de la evaluación del desempeño, que se proyecta extender en otros circuitos judiciales.

Cordialmente,



Ivannia Aguilar Arrieta
Dirección de Gestión Humana
Subproceso Gestión del Desempeño
Tel: 2295-3943 ó 2295-3589
Correo electrónico iaquilar@poder-judicial.go.cr