

GD-080-2017

03 de noviembre de 2017

Señores

José Luis Bermúdez, Director

Waiman Hin Herrera, SubDirector

Dirección de Gestión Humana

Estimados señores:

Con el propósito de poner en su conocimiento, los antecedentes y situación actual de la implementación del sistema integrado de evaluación del desempeño, por competencias que la Dirección de Gestión Humana ha venido gestando en los últimos años, al respecto me permito indicar:

Suspensión de la evaluación del Desempeño

El Consejo Superior en sesión No. 78-03 del 16 octubre del 2003 dispuso suspender en forma transitoria la aplicación de la evaluación del desempeño correspondiente al período 2002-2003 con el objetivo de hacer un replanteamiento sobre sus resultados y alcances, por considerársele “inconveniente para una sana administración de las personas en la organización”.

Conformación de la Comisión de Evaluación del Desempeño

En el año 2006 por disposición de Corte Plena, en sesión número 25-06, del once de setiembre de dos mil seis se conformó la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño, bajo la coordinación del Magistrado Rolando Vega Robert. El objetivo primordial de dicha comisión fue desarrollar y ejecutar las actividades necesarias, para implementar en el Poder Judicial un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño, y definir una metodología para evaluar la labor de las personas que ocupan cargos de administradores de justicia (jueces y juezas), por ser estas personas quienes realizan la función sustantiva de la institución.

Durante los siguientes años, se realizaron esfuerzos por implementar una metodología basada en matrices de rendimiento, para las diferentes materias jurisdiccionales.

Aprobación del nuevo Reglamento

Como resultado del trabajo realizado por dicha Comisión, se estableció la necesidad de contar con una nueva normativa que regule la aplicación del Sistema de Evaluación y que sirva a su vez de herramienta en la ejecución del mismo, en el año 2014, se aprobó por Corte Plena en sesión 5-14, celebrada el 10 de febrero de 2014, artículo X, el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, con el propósito de actualizar la normativa que anteriormente se encontraba vigente. (1991, Reglamento sobre la calificación de servicios para las y los empleados del Poder Judicial)

Anteproyecto de Ley del Sistema Integral de la Evaluación de la Gestión, el Desempeño y la Rendición de cuentas en el Poder Judicial

En el mes de octubre de dos mil cuatro, se puso en conocimiento de la Dirección de Gestión Humana el anteproyecto de “Ley del Sistema Integral de la Evaluación de la Gestión, el Desempeño y la Rendición de cuentas en el Poder Judicial”, elaborado por los Magistrados Jinesta y Vega, proyecto que hace referencia a los dos sistemas integrados de evaluación del desempeño, referidos a la gestión institucional y rendición de cuentas, y el otro, sistema integral de evaluación del desempeño individual.

A la fecha, éste proyecto tienen dictamen negativo, mediante oficio AL-DEST-IJU-275-2015, del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos. (anexo)

Determinación de la rectoría del sistema de evaluación del desempeño

Con ocasión del estudio de Auditoría número 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero de dos mil doce, estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, cuyo objetivo general comprendió la evaluación del diseño e implementación del SED en el Poder Judicial, con el fin de determinar el grado de eficiencia obtenido en su desarrollo.

En el estudio, se revisó las gestiones realizadas por la Comisión de Evaluación del Desempeño y personal de apoyo, para el diseño e implementación del SED, en las diferentes áreas que conforman el Poder Judicial y se determinó entre otros aspectos que el proyecto carece de una dirección funcional que supervise técnicamente la labor de los profesionales a cargo del diseño e implementación del SED, no permitiendo definir y separar las funciones de planeación y control de las respectivas funciones de ejecución, motivo por el cual la Comisión de Evaluación del Desempeño debe involucrarse en la operatividad del proyecto, incidiendo en la definición de actividades, procesos, comunicación y coordinación necesaria para ejecutar las labores a cabalidad.

Por lo anterior, la Corte en sesión número 49-13 del 25 de noviembre del dos mil trece, artículo XVII, en lo que interesa, resolvió que el Consejo de Personal y el Departamento de Personal asumieran en conjunto la rectoría y administración del Proyecto para el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, exceptuando al ámbito Jurisdiccional que corresponde al Consejo de la Judicatura.

Designación del proyecto de evaluación a la Dirección de Gestión Humana

Relativo a esa situación, la Dirección de Gestión Humana ha desarrollado acciones para dar continuidad al tema de la evaluación del desempeño, que de manera resumida comprenden:

- Incorporación de la perspectiva de gestión por competencias, donde se ha trabajado en la actualización del Manual Descriptivo de Clases de Puestos; incorporando en los perfiles para algunas clases de puestos, las competencias genéricas, específicas y áreas de conocimiento, los cuales a la fecha, se han variados los puestos de la judicatura, escalafón policía, algunos puestos del Ministerio Público y el ámbito administrativo, todos aprobados por la Corte Plena, sesión 33-15 del 24 de agosto de 2015, artículo XI.
- Desarrollo de modelo conceptual – metodológico del sistema integrado de evaluación del desempeño, basado en las competencias contenidos en el perfil, como uno de los factores a evaluar y el factor rendimiento de cada puesto en particular.

- Conformación de un equipo de profesionales, para asumir el Subproceso de Gestión del desempeño, durante julio de 2015.
- Cronograma de implementación y desarrollo de sistema de soporte informático para la administración del Sistema integrado de evaluación del desempeño; en coordinación con la Dirección de Tecnología de la Información y el apoyo de la Presidencia de la Corte, se realizó el estudio de factibilidad para disponer de un sistema de información que soporte y administre la gestión de la evaluación del desempeño institucional, y fue así que se inició en el segundo semestre del 2015, el desarrollo interno del sistema de información, conforme la definición del cronograma, con el apoyo de un grupo de profesionales de ambas direcciones, en razón del costo de los sistemas que se encuentran disponibles en el mercado y considerando que se dispone de bases de datos institucionales consolidadas que son insumo fundamental del sistema. El cual, a la fecha, fue concluido en un 100% en su primera etapa y se encuentra en una segunda etapa, de desarrollo, con motivos de la integración con otros sistemas de Gestión Humana y las mejoras que han surgido producto de las pruebas del mismo. (Consejo Superior, sesión N° 65-15 celebrada el 16 de julio de 2015, artículo XIII)
- Primer plan piloto con la participación de setenta trabajadores de distintos ámbitos de la institución, con el fin de validar el procedimiento, instrumentos y el marco metodológico, asociadas a los perfiles por competencias y para identificar las propuestas de ajuste para su implementación progresiva.
- Diseño de 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...”
- Actualmente, con el aval del Consejo de Personal en sesión N° 24-16, Artículo I, celebrada el 23 de agosto del 2016 y el Consejo de la Judicatura en sesión N° CJ-04-2016, Artículo I, celebrada el 22 de enero de 2016, a través del Subproceso de Gestión del Desempeño, inició en octubre del 2016 un ejercicio controlado del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, mismo que estará concluyendo en diciembre de éste año.
- En el ejercicio están participando oficinas del ámbito Administrativo, Auxiliar de Justicia y del Jurisdiccional. Tiene como objetivo probar en condiciones controladas los conceptos que soportan el proceso del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por Competencias (SIED) en un horizonte de tiempo real (un año), en cada una de sus etapas. Y de esta forma identificar los ajustes legales, técnicos y operativos que sean necesarios para su implementación a nivel institucional.

Saludes cordiales.

Licda. Ivannia Aguilar Arrieta
Gestión Desempeño
Dirección de Gestión Humana



Informe
AL-DEST-IJU-275-2015