
	PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA	Código:	 <small>Trabajamos por el desarrollo de la administración de Justicia, con Proyección e Innovación</small>
	INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO	Versión: 1	

INFORME DE AVANCE
AL 28 DE FEBRERO DE 2018

PROYECTO
Nombre del Proyecto



INFORMACIÓN GENERAL:

Fecha de Corte:	28 de febrero de 2019	
Proyecto:	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial	
Código:	<i>Es asignado por la Unidad Estratégica Portafolio de Proyectos</i>	
Solicitud de:		
	Elaboración y revisión	Firmas
Elaborado por:		
Revisado por:	Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa Subproceso Gestión del Desempeño	
Aprobado por:	Waiman Hin Herrera	

I. DESCRIPCIÓN DEL AVANCE

1. Lista y estado de productos entregables

COD	Productos Entregables	Estado del entregable	
001	Informe de resultados ejercicio 2017	Completado	
002	Sensibilización y Formación de los participantes.	Completado	✓
003	Seguimiento de la implementación de la evaluación 2018-2019	En proceso	
004	Extensión de la implementación de la evaluación en otros circuitos judiciales y oficinas	En proceso	

	PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA	
	INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO	
Código: F04-UEPPI-01-18		Versión: 1
		Página 2 de 6

2. Descripción de los porcentajes de avance del proyecto

En atención al último informe remitido, es importante indicar que la implementación que se está desarrollando en los circuitos de San Carlos, Cartago y algunas oficinas de San José y Alajuela, se está trabajando en la definición y alcance de los indicadores de desempeño cuantitativos para los distintos puestos de trabajo, para el cual se diseñó una herramienta para facilitar su determinación, no obstante, estos indicadores deben respaldarse en los controles donde deben registrarse, trabajo que demanda de reuniones individuales con los participantes, de los cuales aún se tiene un total de 30 oficinas y despachos; 79 clases de puesto con identificación del aporte cuantitativo por evaluar 136, pendiente concluir por motivos de aprobación o validación de la persona responsable de la evaluación representan 162. Debe indicarse que se les advirtió que el plazo para concluir es hasta el mes de marzo, considerando que como parte de la determinación de aporte cuantitativo, el mismo se acompaña de registros internos para generar la evidencia del cumplimiento, y para esto se requiere fortalecer los sistemas de control interno de las distintas oficinas y despachos. (se adjunta cuadro)





Avance Evaluación
2018-2019 (indicad

Adicionalmente, en función de los objetivos del Plan Estratégico y del Plan Operativo, donde se estableció la implementación paulatina, en razón del tamaño de la población y el cumplimiento de las etapas del sistema de evaluación del desempeño, se visitó el Consejo de Administración de Heredia, con el propósito de extender durante este 2019, la participación de las personas trabajadoras de ese circuito, no obstante, la petición no fue acogida en razón que para este año se están rediseñando bajo la metodología de Planificación los despachos judiciales y hasta marzo fue asignada la visita en el Consejo de Administración de Alajuela y en la Dirección Ejecutiva, para lograr consensuar los circuitos de interés, donde se desarrollaría todas las actividades, que en general representan:

Tema	
Definición Competencias Genéricas	Definir por parte de la Secretaría Técnica de Ética y Valores, la competencia genérica a evaluar.
Solicitud de puestos a evaluar	Se elabora una lista de los puestos de la oficina a evaluar.
Verificación de puestos a evaluar	1. La Sección de Análisis de Puestos actualiza las clases de puestos y sus respectivas competencias. 2. Se realiza un control cruzado de la lista de puestos elaborada por la oficina participante con la Relación de Puestos de la Dirección de Gestión Humana. 2. Identificar los puestos que no son sujetos de evaluación por carecer de perfil competencial.
Inclusión de Puestos en sistema informático de S.I.E.D.	Se comunica a la Dirección de Tecnología de la Información, la lista de puestos participantes del despacho u oficina a evaluar, para su inclusión en el sistema informático.
Ubicación de espacios físicos	Organizar la logística de ubicación de espacio y coordinar agendas con las oficinas participantes para la realización de los talleres.

Actividades, que se requieren antes de iniciar con la etapa de sensibilización y formación de los participantes.

Debe tenerse presente, que, como parte de los acuerdos de Corte Plena, se ha estado trabajando en la redacción y análisis de la normativa vigente, para proponer un nuevo proyecto de Reglamento, según lo acordado en sesión número 20-2018, artículo



	PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA	
Código: F04-UEPPI-01-18	INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO	Versión: 1 Página 3 de 6

V, así como la revisión de los efectos de la Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, respecto a los componentes salariales de las personas trabajadoras del sector público, relacionados a la evaluación del desempeño.

3. Justificación atrasos, medidas correctivas u observaciones



Producto de los atrasos generados en el sistema informático y de la participación de las personas en la huelga nacional contra la reforma fiscal, de finales del año pasado, la medida correctiva implicó ajustar el cronograma, se tuvo que limitar el periodo de ejecución de la evaluación del desempeño, esto con la finalidad de alinear la finalización de este proceso y ajustar el inicio de la evaluación para el 2019-2020 en mayo del 2019.

Por otra parte, resulta de interés indicar que el cronograma se tuvo que ajustar de la siguiente forma:

	PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA	
	INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO	
Código: F04-UEPPI-01-18		Versión: 1
		Página 4 de 6

-CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS, 2019		
<i>Inclusión de Indicadores</i>	1) <i>Incluir los indicadores de rendimiento en el Sistema de Soporte Informático.</i>	<i>Del 08 al 29 de marzo 2019</i>
<i>Comunicación de Planes de Evaluación</i>	2) <i>Hacer una reunión para exponer el plan de evaluación junto con los indicadores de medición.</i> 3) <i>Realizar la notificación a las personas evaluadas en el sistema informático.</i>	<i>01 al 30 de abril</i> <i>En este período son tres semanas laborales, considerando el cierre colectivo por Semana Santa del 15 al 19 de abril</i>
<i>Inicio del periodo de observación y evaluación</i>	<i>Las jefaturas deberán empezar con la observación y registro de las conductas observables que le sirvan para sustentar el nivel de calificación que otorgue al final de cada seguimiento y evaluación final a cada uno de sus colaboradores.</i>	<i>mayo 2019</i>
<i>Seguimiento 1</i>	1) <i>Realizar la evaluación del período comprendido entre mayo y agosto, revisando cada uno de los factores a evaluar definidos en el plan inicial, a menos que se hayan presentado cambios en los indicadores.</i> 2) <i>Generar el comprobante de evaluación, el cual le va a servir como apoyo cuando realice la reunión de realimentación.</i> 3) <i>Agendar la reunión de realimentación</i> 4) <i>Realizar la reunión de realimentación.</i> 5) <i>Notificar la evaluación del desempeño.</i>	 <i>01 al 30 septiembre 2019</i> <i>01 al 29 de febrero 2020</i>

4. Problemas presentados

	PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA	
	INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO	
Código: F04-UEPPI-01-18		Versión: 1
		Página 5 de 6

INCONSISTENCIAS EN EL MÓDULO INFORMÁTICO DE ANÁLISIS DE PUESTOS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Como se había documentado en el informe del año pasado, el módulo de Gestión del Desempeño, se dispuso ingresarlo en producción en SIGA-GH, en el mes de octubre al ingresar los planes de evaluación por parte del personal de Gestión del Desempeño, se detectaron inconsistencias respecto, de las clases de puestos cerradas en la información que fue migrada y que debía ser revisada por el Subproceso de Análisis de Puestos, además de puestos que no se les asoció el perfil competencial.



En particular, se requirió la revisión de 88 puestos que salieron con la clase angosta cerrada; por lo que, a finales de octubre y principios de noviembre del año pasado, fue revisado por parte de la Sección de Análisis.

No obstante, los compañeros de Tecnología detectaron otra situación, y que debía ser revisada con el Subproceso de Carrera Judicial, debido a los escalafones que se utilizan en esa sección con los puestos de la Judicatura, porque no coincidía de alguna manera la relación de puestos y el alineamiento de clase ancha-clase angosta.

Otra situación adicional a los 88 puestos, se tenían 100 de puestos adicional que no tenían perfil asignado o asociado y por eso Gestión del Desempeño no podía generar el registro de la evaluación porque aparece como que el puesto no tiene perfil y luego se había encontrado una base de datos más grande de otros puestos que no están en el ejercicio controlado que tiene esa misma condición, es decir que no tienen perfil ligado o que tienen la clase cerrada.

En la búsqueda de opciones de solución, se logró concretar para mediados de febrero, la revisión e inclusión por parte de la Sección de Análisis de Puestos, sin embargo, al cierre de mes de febrero continúan presentándose inconsistencias con respecto a los puestos que no tienen perfil asociado, asimismo se detectó un error en algunos de las pantallas al momento de ingresar la información, que está siendo modificado por los compañeros de Tecnología de la Información, considerando que el módulo se encuentra en producción, tiene un procedimiento de actualización diferente.

	Fecha	Porcentaje de avance
Anterior		%
Actual	<i>28 de febrero 2019</i>	<i>8,13%</i>
Esperado	<i>28 de febrero del 2019</i>	<i>15%</i>

	PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA	
	INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO	
Código: F04-UEPPI-01-18		Versión: 1
		Página 6 de 6

Nota:

Debe considerarse que, en este caso particular, el avance se representa en función de las personas trabajadoras que se encuentran implementando la evaluación del desempeño, sea en este caso al mes de febrero tenemos 1023 personas y siendo que, según la relación de puestos, el total alcanza 12.577, por tanto, ese porcentaje indicado. No obstante, la proyección que se encuentra en etapa de planeación con el circuito judicial de Alajuela y otro circuito, se alcanzaría la meta, dado que se visitó el circuito de Heredia, pero desistió de participar en la implementación. (se adjunta oficio del Consejo de Administración de Heredia). Respecto al porcentaje esperado, se incluye la información que se tiene proyectado en el Plan Estratégico.



11-CAH-19 Acuerdo
del Consejo de Adm

En cuanto a los permisos que actualmente tiene esta oficina, se tienen los siguientes puestos:

926	Dirección de Gestión Humana	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial	Implementar el proceso administrativo de evaluación del desempeño, que permita generar información para la toma de decisiones y para la identificación de oportunidades de mejora de las personas trabajadoras.	3	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2 6382 352554 350015
926	Dirección de Gestión Humana	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial	Implementar el proceso administrativo de evaluación del desempeño, que permita generar información para la toma de decisiones y para la identificación de oportunidades de mejora de las personas trabajadoras.	3	PROFESIONAL 2 352552 371998 371999