

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

**INFORME DE AVANCE**  
**AL 30 DE AGOSTO de 2019**

**PROYECTO**

Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial

**INFORMACIÓN GENERAL:**

<b>Fecha de Corte:</b>	30 de agosto de 2019	
<b>Proyecto:</b>	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial	
<b>Código:</b>	<i>Es asignado por la Unidad Estratégica Portafolio de Proyectos</i>	
<b>Solicitud de:</b>		
	<b>Elaboración y revisión</b>	<b>Firmas</b>
<b>Elaborado por:</b>		
<b>Revisado por:</b>	Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa Subproceso Gestión del Desempeño	
<b>Aprobado por:</b>	Waiman Hin Herrera, SubDirectora Desarrollo Humano	

**I. DESCRIPCIÓN DEL AVANCE**

**1. Lista y estado de productos entregables**

Productos Entregables	% completado
<b>Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias</b>	<b>18%</b>
Fase 1: Propuesta transitoria de evaluación, ajustes al sistema informático y proyecto del Reglamento del S.I.E.D	46%
Entregable 1: Aprobación final "Propuesta transitoria de Evaluación"	73%

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
<b>Código: F04-UEPPI-01-18</b>		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 2 de 9</b>

Entregable 2: Aprobación proyecto de reglamento del S.I.E.D.	<b>48%</b>
Entregable 3: Sistema Soporte Informático ajustado	<b>38%</b>
<b>Fase 2: Cumplimiento etapas proceso de Evaluación del Desempeño</b>	<b>3%</b>
Entregable 1: Sensibilización y formación sobre metodología de evaluación (Personas Evaluadas y Personas Evaluadoras)	<b>11%</b>
Entregable 2: Planeación	<b>0%</b>
Entregable 3: Etapa 3: Ejecución	<b>0%</b>
Entregable 4: Etapa 4: Análisis y entrega de resultados por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño.	<b>0%</b>
<b>Fase 3: Inicio programación del siguiente período de evaluación 2020-2021</b>	<b>0%</b>

Fuente: Project on line de la cartera de proyectos de la Dirección de Planificación.

## INFORMACIÓN GENERAL DEL

**% COMPLETADO**  
Estado de todas las tareas de nivel superior. Para ver el estado de las subtareas, haga clic en el gráfico y actualice el nivel de esquema en la Lista de campos.

JUE 07/03/19 - MAR 18/01/22

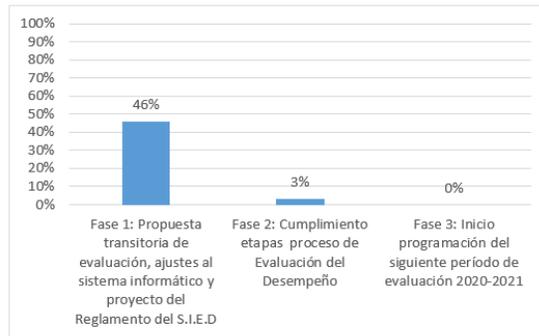
% COMPLETADO

**18%**

VENCIMIENTO DE HITOS  
Hitos que vienen pronto.

Nombre

Fin



## 2. Descripción de los porcentajes de avance del proyecto

Desde mayo hasta la fecha, la implementación de la evaluación del desempeño ha estado dirigida a los entregables que se actualizaron en el plan de gestión remitido el pasado mes de julio, donde se tiene:

### -Fase 1: Proyecto de Reforma del Reglamento y aprobación final de la propuesta:

Este entregable referido, a lo trabajado con la Comisión de Evaluación del Desempeño, dirigida por el Magistrado Jorge Olosa, donde se han realizado seis sesiones de trabajo y como resultado el pasado primero agosto se sometió a consulta de los gremios y jerarcas el proyecto de reglamento aprobado por los integrantes, se adjunta el mismo como prueba, donde el plazo para recibir las mismas venció el 26 de agosto de 2019.



PJ-DGH-SGD-069-R  
emisión del Proyecto

Debe indicarse que, durante el trabajo realizado por la Comisión, también se conoció el informe PJ-DGH-SGD-056-

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
<b>Código: F04-UEPPI-01-18</b>		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 3 de 9</b>

2019 de Gestión del Desempeño, sobre los elementos planteados en el Proyecto puesto en consulta pública y denominado; “Lineamientos Generales que orientan la evaluación del desempeño en el Sector Público Reglamento del MIDEPLAN, con respecto a los artículos contenidos en el proyecto borrador discutido en la Comisión, en el mes de julio pasado.

Se proyecta remitir a la Corte Plena tanto el proyecto de Reglamento y la propuesta, en el mes de setiembre próximo, dado que en la Comisión deben analizarse las observaciones remitidas por los distintos actores y por tanto, deben realizarse otras sesiones para conocer y ajustar el proyecto de reglamento inicial.

#### -Fase 1, Ajustes al módulo del sistema informático

En el cronograma, se indica que el entregable referido a las modificaciones del módulo del sistema informático, demandaban un tiempo estimado de seis meses, según la indicación de la Dirección de Tecnología, de lo cual a la fecha ya se han desarrollado cuatro entregables, se han realizado las pruebas por parte del equipo de Gestión del Desempeño, de los primeros tres, dado que el cuatro entregable se dispuso ponerlo en pruebas después del 30 de agosto, a su vez, se remite el cronograma detallado de la Dirección de TI, donde se observa en verde las actividades ejecutadas, sea que el avance está conforme a lo planificado.

A nivel de cronograma, tenemos el siguiente avance:

<b>▸ Definición del perfil de evaluación y aplicación de ajustes para atender el modelo progresivo de evaluación del desempeño</b>	<b>137 días?</b>	<b>mar 04/06/19</b>
<b>▸ Mantenimiento de Perfiles</b>	<b>13 días?</b>	<b>mar 04/06/19</b>
Desarrollo	10 días	mar 04/06/19
Pruebas del usuario	3 días?	mar 18/06/19
<b>▸ Mantenimiento de Competencias</b>	<b>15 días</b>	<b>mar 18/06/19</b>
Desarrollo	12 días	mar 18/06/19
Pruebas del usuario	3 días	jue 04/07/19
<b>▸ Modificación de la pantalla de creación de planes de evaluación</b>	<b>92 días?</b>	<b>jue 04/07/19</b>
Desarrollo	15 días	jue 04/07/19
Pruebas del usuario	3 días?	vie 26/07/19
requerimientos adicionales minuta 3 punto 5	1 día	mar 16/07/19
requerimientos adicionales minuta 3 punto 6	3 días	mié 06/11/19
Pruebas del usuario de requerimientos adicionales	3 días	lun 11/11/19
<b>▸ Modificar pantalla de Evaluación del Jefe</b>	<b>34 días</b>	<b>mié 17/07/19</b>
Desarrollo	25 días	mié 17/07/19

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
Código: <b>F04-UEPPI-01-18</b>	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	Versión: <b>1</b>  Página 4 de 9

Nota: Información facilitada por Mercedes Soto, de la Dirección de Tecnología de la Información.

## **Fase 2: Cumplimiento de las etapas del proceso de evaluación del desempeño**

### **Entregable 1: Sensibilización y formación sobre metodología de evaluación (Personas Evaluadas y Personas Evaluadoras)**

Como se indicó en el informe de avance anterior, el equipo también continúa trabajando en el desarrollo de la sensibilización y capacitación, que tiene como objetivo general, 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 trabajadoras, esto considerando que el riesgo principal refiere a la “escasa cultura de evaluación del desempeño y rendición de cuentas”, asimismo que se han identificado como factores críticos de éxito, con respecto a las personas trabajadoras:

- a) Orientar y facilitar la formación técnica de las personas evaluadoras para aplicar la metodología de evaluación del desempeño por competencias, de manera uniforme, consistente y sin discriminación.
- b) Que las personas evaluadoras asuman con responsabilidad el rol de supervisión, comunicación y evaluación de las personas a su cargo.
- c) Impulsar el cambio cultural para que la población trabajadora interiorice que la evaluación del desempeño procura la mejora continua, el desarrollo personal, la rendición de cuentas y el cumplimiento de la normativa vigente.

Es así como, a la fecha con el personal que se tiene destacado se ha logrado capacitar la siguiente cantidad de personas trabajadoras, de los distintos ámbitos, donde por motivos de limitación presupuestaria, se ha coordinado con los jefes y directores, que convoquen a las Jefaturas y coordinaciones en San José, para facilitar las actividades y otros casos, como con la Dirección Ejecutiva, algunas personas se conectaron por medio de video conferencia, para evitar su traslado a San José.

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
<b>Código: F04-UEPPI-01-18</b>		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 5 de 9</b>

## CANTIDAD DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN LOS TALLERES

Dependencia	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4
Administrativo	63	45	33	64
Defensa Pública	47	50	51	-
Oficina Defensa Civil de la Víctima	35	-	-	-
Ministerio Público	68	67	24	23
Jurisdiccional-Coordinador Judicial	1	1	-	-
Jurisdiccional-Personas Juzgadoras con recargo de Coordinación	28	27	-	-
<b>Total</b>	242	190	108	87

Considerando la necesidad de desarrollar actividades formativas y de acercamiento al colectivo judicial, se ha programado para lo que resta del año y primeros meses del próximo, las siguientes actividades, con los distintos ámbitos que conforman la institución, considerando que a la fecha no se han solicitado permisos adicionales.

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
Código: <b>F04-UEPPI-01-18</b>		Versión: <b>1</b>
		Página 6 de 9

### PROYECCIÓN PERSONAS PENDIENTES DE RECIBIR LOS TALLERES

Dependencia	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4
Administrativo	111	111	143	143
O.I.J.	350	350	350	350
Medicina Legal	156*	20	20	20
Laboratorio Ciencias Forenses	18	18	18	18
Oficina de Víctimas y Testigos	21	21	21	21
Oficina Defensa Civil de la Víctima	-	75	75	75
Defensa Pública	-	-	-	80
Ministerio Público	110	110	110	110
Jurisdiccional-Coordinador Judicial	360	360	360	360
Jurisdiccional-Personas Juzgadoras con recargo de Coordinación	1302	1302	1302	1302
<b>Total</b>	<b>2428</b>	<b>2367</b>	<b>2399</b>	<b>2479</b>

#### 3. Justificación atrasos, medidas correctivas u observaciones

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
<b>Código: F04-UEPPI-01-18</b>		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 7 de 9</b>

#### TAREAS RETRASADAS

Tareas que están pendientes de pago.

Nombre	Comienzo	Fin	Duración	% completado	Nombres de los recursos
Tarea 6: Conocimiento y aprobación por parte de Corte Plena la propuesta transitoria de evaluación	lun 08/07/19	mar 13/08/19	23.88 días	0%	
Tarea 5: Traslado a Corte Plena, por parte de la Comisión de Evaluación del Desempeño del proyecto de reglamento de evaluación del desempeño	lun 01/07/19	lun 08/07/19	5 días	0%	
Tarea 6: Conocimiento por parte de Corte Plena proyecto de reglamento de evaluación	lun 08/07/19	mar 13/08/19	24 días	0%	

Como se observa de la descripción anterior del cronograma con respecto a las tareas retrasadas, se generó porque por acuerdo de la Comisión de Evaluación del Desempeño, más bien se adelantaron algunas de las actividades,, en cuanto al entregable del proyecto de Reforma del Reglamento, en particular consistió en la Tarea 7: Conocimiento de los diferentes gremios del proyecto para la aporten por escrito las observaciones del caso., que se realizó por parte de la Comisión en este mes de agosto, y generó retrasó en las tareas 5 y 6, para que cuando el mismo sea traslado para estudio y aprobación de Corte Plena, ya se adelantó la socialización de la propuesta y por tanto, el proyecto de reglamento tendría incluidas las observaciones de los diferentes gremios del Poder Judicial.

También se encuentra retrasada la tarea no. 6: Conocimiento y aprobación por parte de Corte Plena la propuesta transitoria de evaluación, del entregable 1, debido a que la misma será remitida a la Corte Plena, de manera conjunta con el proyecto de reforma del reglamento.

#### 4. Problemas presentados

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
<b>Código: F04-UEPPI-01-18</b>		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 8 de 9</b>

Actividad	Problema	Acción	Responsables	Plazo
Proyecto de Reglamento	Reformas de Empleo Público	Análisis del impacto en la propuesta de reforma del Reglamento	Gestión Humana Comisión de Desempeño y Dirección Jurídica	Ejecutado

Se podrían identificar las siguientes situaciones de índole externa, que han impactado en particular en avance para el entregable del proyecto de reforma del reglamento, y que están referidas a las reformas de empleo público que ha promovido el Poder Ejecutivo, respecto a:

- ✓ Publicación de reglamentos de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.
- ✓ Proyecto puesto en consulta pública y denominado; "Lineamientos Generales que orientan la evaluación del desempeño en el Sector Público Reglamento del MIDEPLAN.
- ✓ Proyecto Ley Marco de Empleo Público

Por lo anterior, se analizaron los proyectos de ley y se elaboraron informes para conocimiento de la Comisión, sobre elementos que debieron considerarse en la redacción del proyecto de reglamento.

	Fecha	Porcentaje de avance
<b>Anterior</b>		%
<b>Actual</b>	<i>30 de agosto 2019</i>	<i>18%**</i>
<b>Esperado</b>	<i>30 de diciembre del 2020</i>	<i>100%</i>

\*\*De conformidad con el plan de gestión elaborado al mes de julio de 2019, se actualiza el porcentaje de avance y la fecha estimada para concluir el proyecto.

**En cuanto a los permisos que actualmente tiene esta oficina, se tienen los siguientes puestos y se requieren para continuar con la implementación de la evaluación del desempeño para la población judicial, según los entregables y cronograma definidos:**

	<b>PODER JUDICIAL REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	
	<b>INFORME EJECUTIVO DE AVANCE DEL PROYECTO</b>	
<b>Código: F04-UEPPI-01-18</b>		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 9 de 9</b>

926	Dirección de Gestión Humana	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño 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 ****
926	Dirección de Gestión Humana	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño 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

\*\*\*\* Debe indicarse que en el mes de agosto, la señora Melania Cordero Brenes, que ocupa el puesto en propiedad N°350015 bajo la clase Técnico Administrativo 2, ha tomado la decisión de regresar a la Sección de Reclutamiento y Selección, donde pertenece el puesto, por tanto, para la extensión de los permisos, se está analizando en la Dirección de Gestión Humana, con que otra plaza en propiedad suplir la necesidad de Gestión del Desempeño y mantener los permisos tanto en las tres plazas de técnicos como en las tres en profesional 2 y no afectar la programación de actividades.