INFORME DE AVANCE

AL 31 DE MAYO de 2019

PROYECTO

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

INFORMACIÓN GENERAL:

Fecha de Corte:	31 de mayo de 2019	
Proyecto:	Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial	
Código:	*Es asignado por la Unidad Estratégica Portafolio de Proyectos*	
Solicitud de:		
Elaboración y revisión		**Firmas**
Elaborado por:		
Revisado por:	Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa Subproceso Gestión del Desempeño	
Aprobado por:	Waiman Hin Herrera, SubDirectora Desarrollo Humano	

I. DESCRIPCIÓN DEL AVANCE

1. Lista y estado de productos entregables

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

2. Descripción de los porcentajes de avance del proyecto

A partir del mes de marzo, la implementación de la evaluación del desempeño ha sido objeto de modificación, en razón del acuerdo de Corte Plena, en sesión número 11-2019 del pasado 18 de marzo, artículo XIV, donde se conoció el informe DJ-824-2019 de la Dirección Jurídica, sobre el impacto de la Ley 9635 en las relaciones de empleo del Poder Judicial, en particular con respecto a la recomendación de implementar de manera inmediata el proceso administrativo de evaluación del desempeño, lo cual ha generado cambios de orden técnico, legal y capacidad operativa del equipo de personas que actualmente tiene el Subproceso.

Por lo que, se ha recomendado a los órganos superiores, que en función de la experiencia acumulada en las implementaciones de los ejercicios controlados, que se realizaron en el 2017-2018, que para iniciar este 2019 en toda la población judicial, se proceda a realizar el siguiente ajuste en la metodología, donde solamente se evalúen las competencias genéricas, mismas que se derivan de la visión, misión, valores y modelo estratégico de la institución; están relacionadas con la estrategia institucional, y por su naturaleza, estas competencias son similares para todas las clases de puesto de un mismo ámbito, tomando en cuenta que aún no se dispone de los perfiles por competencias específicas para todos los cargos del Poder Judicial, y no considerar en este año, el componente cuantitativo, dado que demanda en la determinación del rendimiento por cada uno de los puestos de trabajo involucra controles y reuniones individuales con los participante, que para esta implementación el factor tiempo es determinante y reducido.

Ante esta variación en los factores a evaluar del modelo de evaluación del desempeño implementado para hacerlo inmediato, ha demandado del Subproceso las siguientes actividades:

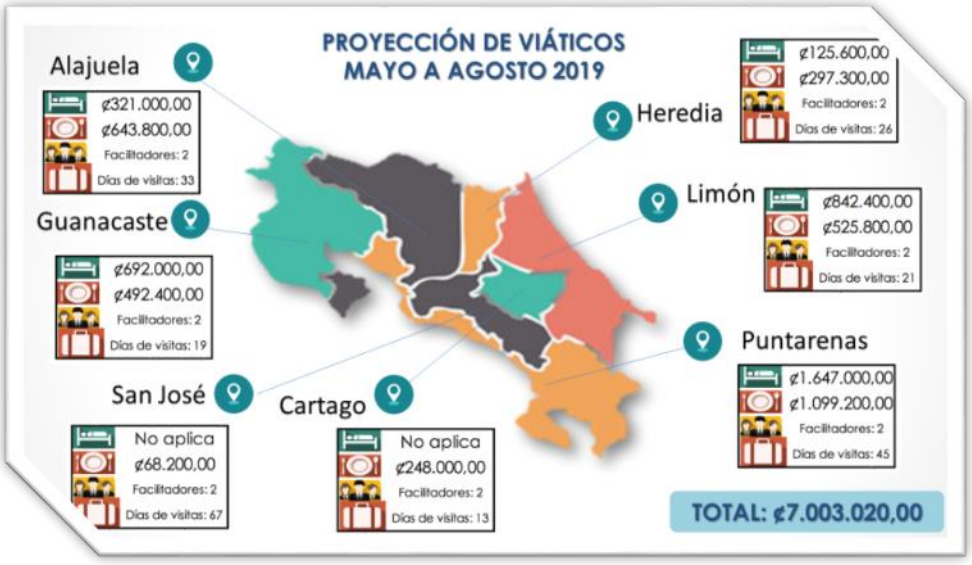
1. Propuesta evaluación transitoria
2. Propuesta de competencias genéricas a evaluar, trabajo que se realizó de manera interdisciplinaria con otros Subprocesos de Gestión Humana
3. Proyección de viáticos
4. Proyección de días requeridos para abordar la población judicial (escenario actual y escenario ideal)

5. Proyección de personal requerido para abordar la población judicial (escenario actual y escenario ideal)
6. Proyección rol de visitas evaluación del desempeño a las diferentes oficinas y despachos del país
7. Reuniones y propuestas para ajustar el sistema informático a la necesidad inmediata
8. Se realiza Manual 10 elementos que debe conocer sobre la evaluación del desempeño, en el que se condensan la información que se brinda en los talleres de evaluación del desempeño.
9. Se realiza manual 08 elementos que debe conocer sobre el sistema informático de evaluación del desempeño y otros contenidos que se impactan con la propuesta de implementación ajustada, por ejemplo, los manuales de usuario del módulo informático, manuales para las personas evaluadoras.
10. Redacción del proyecto de reglamento de evaluación del desempeño, que se ajuste a las condiciones actuales.
11. Reuniones con los miembros de la Comisión de Evaluación del Desempeño para exponerles los ajustes que inciden de manera directa en la reglamentación
12. Elaborar informes técnicos para la Dirección, que debe presentar ante el Consejo Superior, magistradas y magistrados de las Salas de la Corte y grupos gremiales.
13. Reuniones con jerarcas y jefaturas de los Órganos Auxiliares de Justicia
14. Participar en las sesiones de trabajo del equipo creado por el impacto en la Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

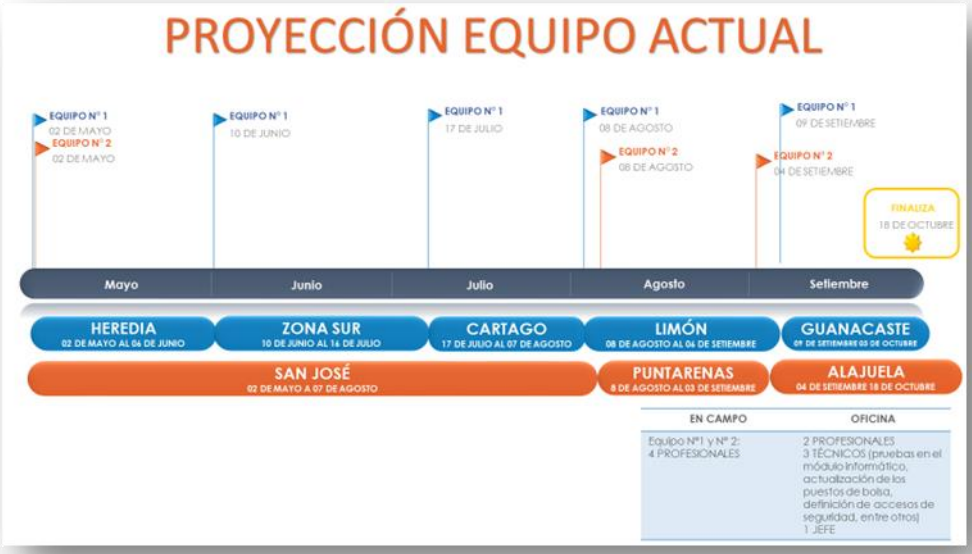
Todo lo anterior, teniendo presente el manejo del proceso de cambio institucional, que ahora será sobre toda la población, en función del alineamiento de la población judicial al modelo de evaluación de desempeño, debe aclararse que la presente situación no implica un cambio en el modelo de gestión por competencias que la Dirección de Gestión Humana ha venido impulsando los últimos años, la propuesta lo que implica es primero evaluar solamente un factor y de manera paulatina integrar los otros factores por evaluar, con el propósito de generar información para la toma de decisiones y aplicar el pago de los componentes salariales ajustados a la normativa vigente.

Consideraciones de capacidad operativa

Resulta de imperiosa necesidad el acercamiento con las personas trabajadoras, por tanto, en el siguiente cuadro se representa el gasto que se generaría debido a las visitas en viáticos, que actualmente esta oficina no posee, considerando que hasta el año pasado dentro de la estructura programática se nos asignó código de oficina, sin embargo, como fue posterior al proceso de formulación presupuestaria a la fecha no tenemos asignados los recursos presupuestarios.



Relativo a la capacidad operativa que se tiene actualmente, debe indicarse que el Subproceso de Gestión del Desempeño, tiene de manera ordinaria tres plazas de profesionales en administración 2 y una Jefatura administrativa, y con la aplicación del artículo 44 de la Ley Orgánica, tiene actualmente tres profesionales en administración 2 y tres técnicos, sea que el equipo actual, representa diez personas trabajadoras, ante esta capacidad y la proyección de cobertura del 100% se tiene lo siguiente:



Como puede observarse, el equipo actual iniciando en mayo, que era lo proyectado pero según se describe en el

cronograma que se adjunta, se proyecta iniciar parte de la sensibilización en junio, ya que aún no se cuenta con la aprobación de los entes superiores, que fundamenten la implementación, tardaría aproximadamente hasta el mes de octubre la cobertura de la población judicial, sea seis meses, sin embargo, si fuera posible incrementar la capacidad del equipo, al menos con seis profesionales en administración, se podrían reducir los tiempos de la siguiente forma:

Debe tenerse en cuenta, que las visitas en los despachos y oficinas judiciales tienen 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, su importancia a nivel institucional y personal, asimismo, se mostrará el uso general de la herramienta informática diseñada al efecto, en SIGA-GH, dado que la como se comentó anteriormente, al estar la práctica administrativa en desuso, no es factible asegurar que solamente sea posible su comprensión con campañas de información, máxime que la evaluación del desempeño, como se indicó al inicio es un proceso de gestión de la personas que impacta en los ambiente de trabajo, el mismo no se limita únicamente a completar un instrumento o formulario, para lograr su finalidad de generar insumos para la toma de decisiones debe administrarse con los involucrados de manera correcta.

Por otra parte, debe reconocerse que la participación de la persona responsable de aplicar la evaluación del desempeño, es fundamental, considerando que ésta ostenta la capacidad para observar, registrar y comunicar la valoración del desempeño de las personas en sus puestos de trabajo, por lo que este proceso le permite desarrollarse como un líder comprometido con el mejoramiento, no solo de la comunicación hacia los colaboradores, sino también, las acciones que puedan tomarse para fortalecer a su equipo y el alcance de los objetivos institucionales.

Como evidencia de la necesidad de desarrollar actividades formativas y de acercamiento al colectivo judicial,

durante el año 2017-2018, con la participación final de 240 personas trabajadores, con representación de distintos ámbitos de la institución, y con una participación mayoritaria del género masculino (un 60%), se consultó la opinión de los participantes, respecto a los aspectos que facilitaron la implementación de la evaluación y reconocieron el acompañamiento del equipo de Gestión del Desempeño y los talleres de capacitación, e incluso demandaron mayor apoyo para potenciar los resultados de la evaluación del desempeño. Igualmente, desde el año pasado se ha incrementado la experiencia en la implementación con la participación de 978 personas, en los Circuitos de Cartago, San Carlos, San José y Alajuela, misma que ha tenido que suspenderse.

3. Justificación atrasos, medidas correctivas u observaciones

Como se indicó anteriormente, en función del acuerdo de Corte Plena, de la sesión número 11-2019 del pasado 18 de marzo, artículo XIV, donde se conoció el informe DJ-824-2019 de la Dirección Jurídica, sobre el impacto de la Ley 9635 en las relaciones de empleo del Poder Judicial, se comunicó a las personas participantes en el ejercicio que se suspendía el trabajo programado, dado que se están realizando los ajustes para tener un alcance del 100% de la población judicial, con el objeto que los componentes salariales asociados al resultado de la evaluación del desempeño sean pagados conforme lo establece la normativa del Poder Judicial, sea el Estatuto Judicial y el Reglamento de Carrera Profesional.

Se adjunta copia del comunicado remitido a los circuitos de San Carlos, Cartago, oficinas de San José.

PJ-DGH-GD-022-2019.pdf

4. Problemas presentados

Con esta situación, lo que permite es potenciar y acelerar la implementación de la evaluación del desempeño, ya que la programación se estimó de manera progresiva para informar y capacitar a las personas trabajadoras, no obstante, la demanda institucional es hacerlo de manera inmediata y para todo el colectivo judicial, por tanto, se están solicitando permisos y recursos adicionales, que aún no han sido aprobados por Corte Plena, se adjunta el cronograma en el formato solicitado, según la revisión y análisis de las actividades por realizar.

Sin embargo, como se observa la propuesta de evaluar solo las competencias genéricas aún no ha sido aprobado por Corte Plena, y se estimaba tenerlo en el mes de abril, no obstante, por instrucción de la Dirección de Gestión Humana y la Presidencia, se está realizando una labor de negociación con los grupos gremiales que aún no ha finalizado, asimismo, por disposición de la Dirección Jurídica debe variarse el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial vigente y por tanto, en estos momentos nos encontramos en el proceso de revisión del proyecto, que además debe ser aprobado por la Comisión de Evaluación del Desempeño, designada por acuerdo de Corte, en la sesión número 20-18 del 14 de mayo de 2018, cuando se acordó retirar el proyecto de Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño, presentado por el entonces coordinador del grupo, ex Magistrado Ernesto Jinesta y se dispuso elaborar una nueva propuesta, actualmente bajo la coordinación del Magistrado Jorge Olaso Alvarez.

De manera paralela para maximizar el tiempo y los recursos disponibles, para los meses de junio y julio, se ha coordinado con la Defensa Pública, la Dirección Ejecutiva y la Defensa Civil de la Víctima del Ministerio Público, realizar los talleres de sensibilización a las Jefaturas y Coordinaciones, que acuden a reuniones en San José, para

evitar el traslado a las regiones e iniciar el proceso de información y capacitación sobre el modelo de evaluación del desempeño por competencias.

Debe indicarse que la Dirección de Gestión Humana, con ocasión del impacto que ha tenido esta reforma legal, a la fecha solamente ha solicitado recursos para el Subproceso de Administración Salarial, según el oficio adjunto,

	Fecha	**Porcentaje de avance**
Anterior		*%*
Actual	*31 de mayo 2019*	*8,13%*
Esperado	*30 de enero del 2020*	*100%*

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

Sin embargo, depende de los acuerdos adoptados en Corte Plena, podrían ampliarse de manera transitoria según lo expuesto en el presente informe.