



**Dirección de Planificación**

**Subproceso de Organización Institucional**

Estudio de Requerimiento Humano

Anteproyecto de Presupuesto 2022

***Subproceso de Gestión del Desempeño***

***Dirección de Gestión Humana***

Febrero 2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dirección de Planificación** | | **Fecha:** | *25/02/2021* |
| **Estudio de Requerimiento Humano** | | **# Informe:** | *242-PLA-RH-OI-2021* |
| **Proyecto u oficinas analizadas:** | Estudio de los permisos con goce de salario, art.44 de la Ley Orgánica el Poder Judicial destacados en el Subproceso de Gestión del Desempeño. | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Plazas por Analizar** | En total se analizan 5 plazas desglosadas de la siguiente manera:  ***Cuadro 1***  ***Cantidad de Recurso Humano (art.44) en el Subproceso de Gestión de Desempeño***   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Cantidad** | **Tipo de plaza** | **Condición**  **Actual** | **Plazo**  **Actual** | | *3* | *Profesional Administrativo 1* | *Permisos con Goce de Salario* | *3 meses* | | *2* | *Técnico Administrativo 2* | | ***5*** | ***Total de plazas por analizar*** | | | |   ***FUENTE: Acuerdo de Consejo Superior, sesión 120-2020, artículo CXI.***  Los recursos descritos vienen en funcionamiento bajo la modalidad de permisos con goce de salario desde el 2015. Dado que el presupuesto está sumamente ajustado, el Consejo Superior[[1]](#footnote-1) aprobó para el primer trimestre del 2021, que las plazas fueran de Profesional Administrativo 1, anteriormente se otorgaron como Profesional 2. |
| **II. Justificación de la Situación o Necesidad Planteada** | Los recursos bajo análisis se vienen otorgando desde el año 2015, estos integran parte la estructura del Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, han sido prorrogados por medio del *Proyecto Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial*, bajo el código 0134-DGH-P02. |
| **III. Información Relevante** | **3.1**. **Antecedentes**  - **Sesión del Consejo Superior número 004-2018, celebrada el 18 de enero de 2018, artículo LV,** se presenta el informe 1972-PLA-2017, *Propuesta de estructura del subproceso de Evaluación del Desempeño, de la Dirección de Gestión Humana*, se acoge el informe.  **- Sesión del Consejo Superior número 010-2019, celebrada el 7 de febrero de 2019, artículo XLIII,** se presenta el informe 44-PLA-EV-2019, *Seguimiento de las recomendaciones emitidas en la propuesta de la estructura del Subproceso de Evaluación del Desempeño (informe 1972-PLA-2017)*, se avala el informe.  - Mediante código **0134-DGH-P02**, se lleva el Proyecto *Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial.*  **- Sesión del Consejo Superior número 120-2020, celebrada el 17 de diciembre de 2020, artículo XCI, d**e conformidad con el artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y por ser un asunto de interés institucional, se prorrogan los permisos con goce de salario y sustitución, a partir del 04 de enero y hasta el 31 de marzo de 2021.  - Oficio número **PJ-DGH-SGD-005-2021**, de fecha 25 de enero de 2021, suscrito por la Másteres Roxana Arrieta Meléndez, directora de la Dirección de Gestión Humana, Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Desarrollo Humano e Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del subproceso de Gestión del Desempeño, en donde remiten la solicitud de Estudio de Plazas, para el período presupuestario 2022.  **3.2. Origen de la obligación de la Evaluación del Desempeño**  El origen de la Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial tiene su origen en diferentes normas jurídicas donde sobresale la **Constitución Política**:  Propiamente el artículo 11, señala que:  *“(…) La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.”.* (Reformado por Ley No. 8003 de 8 de junio del 2000. LG # 126 de 30 de junio del 2000).  Por su parte, el artículo 10 del **Estatuto de Servicio Judicial**, establece que se realizará una calificación periódica de servicios anualmente a los servidores de cada oficina judicial, y el “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, en su artículo 1, literalmente dice:  *“En concordancia con lo que establecen los artículos 11 y 192 de la Constitución Política, las leyes vigentes y las políticas institucionales del Poder Judicial, los servidores, las servidoras, los funcionarios y las funcionarias judiciales deben someterse a un sistema periódico de evaluación del desempeño como parte de su deber de rendición de cuentas.”.*  Las normativas justifican ampliamente la importancia y necesidad de que las distintas organizaciones de la Administración Pública implementen un sistema de evaluación del desempeño a las personas trabajadoras, entre ellas las del Ámbito Judicial.  Por lo anterior, Corte Plena, en sesión Nº 43-19 celebrada el 14 de octubre de 2019, artículo XV dispuso aprobar el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño, con el fin de garantizar el cumplimiento las diferentes normativas y se emite la Circular 204-2019, del 18 de noviembre de 2019, comunicando lo acordado.  Es de interés citar parte del artículo cuatro en función de que el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (S.I.E.D).  ***Artículo 4.- Características de la Evaluación del Desempeño.***    *La evaluación del desempeño en el Poder Judicial tiene las siguientes características:*    *- Es sistemática, en tanto conlleva acciones previas, durante y posteriores al período de evaluación.*    *-No es un fin en sí misma, por el contrario, como proceso tiene resultados en cada período, que se convertirán en elementos a considerar en el siguiente período.”.*  Así mismo, es de interés el siguiente artículo.  ***“Artículo 8.- Responsabilidad de los otros órganos involucrados***    *a)La Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Gestión del Desempeño, será el órgano asesor con carácter vinculante y obligatorio de los órganos que integran el S.I.E.D., para el desarrollo de las acciones administrativas, tales como: planificar, elaborar, administrar, facilitar y validar todo el proceso de evaluación del desempeño, así como el responsable de procesar información, generar resultados y presentar informes con el objeto de que se planifiquen las respectivas acciones de mejora.”.*  Queda manifiesto, que el Subproceso de Gestión del Desempeño debe de realizar una actividad periódica, en procura de lograr un mejor producto año a año.  De igual forma tiene un ligamen al Plan Estratégico Institucional 2019-2024, el cual indica:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Tema Estratégico | Objetivo  Estratégico | Acción  Estratégica | Indicador Estratégico | Meta Estratégica | | Gestión del Personal | Mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial, con el fin de alcanzar la excelencia en la Administración de Justicia. | Evaluación del desempeño: Implementar el sistema integrado de evaluación del desempeño, que permita la mejora en el desempeño integral del personal judicial. | % de cobertura de la población judicial en la implementación del Sistema Integrado para la gestión de la Evaluación del Desempeño (SIED). | Que al finalizar el 2024, se haya aumentado anualmente la implementación del Sistema Integrado para la gestión de la Evaluación del Desempeño. |   Finalmente, la **Ley 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”**, propiamente el Titulo III, impactaron el proceso de implementación de la evaluación del desempeño, en el Poder Judicial.  Como producto de la aplicación de las diferentes normas, y luego ajustes a los planes de trabajo, se da inicio al primer plan de evaluación 2020, el cual concluyó en el recién terminado mes de enero y se está en su etapa de cierre.  **3.3. Descripción del Subproceso del Gestión de Desempeño de la Dirección de Gestión de Desempeño**  El siguiente diagrama describe el proceso de evaluación del desempeño que se lleva a cabo en el Poder Judicial:  **Figura 1**  **Subproceso de Gestión del Desempeño**    Fuente: Subproceso de Gestión de Desempeño.  De seguido se da una visión general de lo que implica cada etapa del proceso:  ***-Etapa de Planeación***  Comprende toda la preparación de la apertura del periodo de evaluación, tanto por parte de la Dirección de Gestión Humana, como de las personas trabajadoras, desde sus oficinas y despachos judiciales, en cuanto a los tiempos, los accesos de seguridad al módulo informático, determinación del componente cuantitativo, entre otros.  **-*Etapa de Sensibilización y Formación***  Dirigido a las personas trabajadoras que constituyen el componente competitivo que permitirá concretar una gestión eficaz, se ha estructurado la gestión de las personas por competencias laborales, entendidas como aquellas habilidades y motivaciones dentro de un estándar de conductas observables asociadas a un desempeño óptimo que impacta en la forma como se recluta, se evalúa y se desarrollan las personas trabajadoras, y finalmente en la prestación de los servicios.  ***-Etapa de Ejecución***  Esta etapa contempla tres momentos entre la persona evaluada y la persona evaluadora a saber:  1.- **Reunión inicial:** En la que se entregará el plan de evaluación a cada persona trabajadora en la que se le explicarán los elementos a evaluar.  2.- **Evaluación parcial:** con el objetivo de revisar los avances en relación con cada uno de los factores por evaluar y, en caso de ser necesario, establecer acciones que permitan alcanzar los objetivos trazados al inicio del proceso.  3.- **Evaluación final:** la cual debe acompañarse de una realimentación o comunicación constante, donde se conozcan y analicen los resultados globales, para orientar a la persona trabajadora, con respecto al desempeño en su puesto de trabajo y el alcance de los objetivos de este, actividades propias de la supervisión que toda persona que tiene a cargo personal debe aplicar en función de las disposiciones administrativas y legales.  **-*Etapa de Análisis y Entrega de Resultados***  En esta etapa, el Subproceso de Gestión del Desempeño recopila toda la información derivada del periodo de evaluación para generar los reportes necesarios que permitan dar continuidad a los distintos procesos institucionales que se alimentan de los resultados de la evaluación como, por ejemplo, para el reconocimiento de los componentes salariales asociados, los procesos de formación y desarrollo, entre otros.  -o-  Debe considerarse que la evaluación del desempeño es un proceso administrativo, que requiere insumos que den inicio al proceso, siendo estos posteriormente transformados para obtener resultados que agreguen valor a la toma de decisiones de la institución, y determinar el impacto en el presupuesto institucional.  La evaluación del desempeño, como proceso administrativo, comprende la ejecución de etapas, que conlleva acciones previas, durante y posteriores al período evaluado. Estas etapas responden, a que la evaluación del desempeño es sistemática y periódica, entonces requiere de una secuencia de etapas y actividades en un horizonte de tiempo, y no a un momento puntual o a un acto particular o singular, ejecutado de forma cíclica cada periodo de evaluación, por lo que cada vez que se realice un ejercicio de evaluación de la población judicial se deberá realizar el proceso completo, el cual se realiza cada seis meses.  **3.4. Equipo de Trabajo del Subproceso de Gestión del Desempeño**  Actualmente el subproceso de Gestión del Desempeño tiene un equipo de trabajo constituido tanto por plazas ordinarias como con permisos con goce de salario, está situación se presenta desde el 2017, cuando se realizó el estudio 1972-PLA-2017, *Propuesta de estructura del subproceso de Evaluación del Desempeño, de la Dirección de Gestión Humana,* y que en su momento una de las recomendaciones fue:  ***“5.4.-*** *En cuanto a la restante cantidad de plazas que actualmente se tienen asignadas en condición de permiso con goce de salario, esta Dirección no emite criterio por cuanto se estima que hasta tanto no esté el sistema debidamente implementado para determinar con mayor precisión cuál será la demanda del servicio que tendrá que asumir, no se recomienda la asignación de personal profesional adicional.”.*  La situación descrita hoy en día aún tiene vigencia, dado que el Subproceso de Gestión del Desempeño, no ha concluido con el proyecto **0134-DGH-P02**, *Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial,* el cual según hoja de trabajo estaría para concluir en el 2022, momento oportuno para tener certeza de lo indicado desde el 2017.  Es casualmente, que la constitución de este proyecto ha justificado la prórroga de recursos, de esta forma se tiene la siguiente cantidad de personal:   |  |  | | --- | --- | | **Equipo de trabajo de planta** | **Cantidad** | | Jefe Administrativo 4 | 1 | | Profesional Administrativo 2 | 3 | | **Equipo de trabajo Permisos art. 44 LOPJ** | **Cantidad** | | Profesional Administrativo 1(\*) | 3 | | Técnico Administrativo 2 | 2 |   (\*) La categoría de los puestos antes de noviembre 2020, había sido Profesional en Administración 2, el cambio fue aprobado por el Consejo Superior en sesión 120-2020, artículo XCI, ante las limitantes presupuestarias.  Dentro de la dinámica de trabajo, y al estar el Sistema de Evaluación del Desempeño implantándose en el Poder Judicial todos los puestos a nivel profesional desarrollan las mismas funciones, sin existir diferencias entre los recursos del proyecto y los de planta. De igual forma los puestos de técnicos-administrativos dan soporte tanto al proyecto como a la jefatura del Subproceso, las funciones asignadas se pueden observar en el anexo No.1.  Lo expuesto da origen al presente estudio, al recibirse vía correo el oficio **PJ-DGH-SGD-005-2021**, de fecha 25 de enero de 2022, mediante el cual la Dirección de Gestión Humana, solicita al Consejo Superior se valore la posibilidad de autorizar dentro de las plazas extraordinarias para el período presupuestario 2022, tres plazas de Profesional Administrativo 2, y dos plazas de Técnico Administrativo 2, lo anterior, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las responsabilidades que le fueron asignadas mediante el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño y dotarlo de capacidad operativa, para asegurar la sostenibilidad del proceso de evaluación del desempeño, como un proceso cíclico en toda la población.  **3.4.- Proyecto Institucional 0134-DGH-P02,** *Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial*  En siguiente apartado, se analizará cual es el estado de Proyecto, tomando como referencia la Estructura de Desglose de Trabajo (EDT), así mismo, se tomarán en cuenta las solitudes de cambio que se han realizado.  La EDT, es una herramienta que consiste en la jerarquización de las actividades que se deben realizar de forma sistemática que concluyan con la finalización de los diferentes entregables, hasta cumplir con los objetivos que den por terminado el proyecto. Para el caso de análisis se puede ver la EDT, en el anexo No.2.  De acuerdo con el Informe Ejecutivo de Avance del Proyecto, (F04.UEPPI.19), remitido al Subproceso Portafolio de Proyectos Institucionales, el estado del proyecto al 20 de enero de 2021 mostró un porcentaje de avance del 51%.  De forma general se tiene el siguiente desglose del estado de los entregables:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Productos Entregables** | **Estado del entregable** | | **Observaciones** | | **Estado** | **% de avance** | | Fase 2: Entregable 3, Etapa de Ejecución. Tarea 1: Período estimado para la realizar la evaluación (observación y registro de evidencias por parte de las personas y órganos evaluadores). | **Completado** | 100% | Al concluir el periodo de evaluación el 31 de diciembre 2020, se da por completada esta tarea. | | Fase 2: Cumplimiento etapas proceso de Evaluación del Desempeño | En proceso | 75% | Se tuvo un 11 % de avance, con respecto al informe del 31 de octubre 2020. Debido que se concluyó la etapa de planeación del período 2020. Y la etapa de ejecución tiene un avance del 81%. | | Fase 3: Inicio programación del periodo de evaluación 2020-2021 | Iniciado | 40% | Se tuvo un 40% de avance en la fase 3, debido a que fue necesario elaborar en el mes de diciembre los planes de evaluación para el periodo 2021. Además, se presentó ante los órganos rectores (Consejo de Personal y Consejo de la Judicatura) la rendición de cuentas respectiva y la circular para la autorización de inicio del periodo de evaluación 2021, que se concretó mediante circular No. PJ-DGH-C-002-2021 del 6 de enero, comunicada las personas u órganos evaluadores, dando el inicio del periodo de evaluación 2021. | | Fase 4: Mejoras adicionales según la Ley 9635 | En proceso | 39% | Debido al cumplimiento de la Ley 9635, fue necesario incluir esta cuarta fase al proyecto, denominada “Mejoras adicionales según la Ley 9635”, mismas que se deberán realizar en el sistema informático, del cual ya se ha avanzado en un 14% con respecto al avance del mes de octubre 2020. En razón que se tuvo un avance en los entregables 7, 8 y 9. |   Fuente: Informe de avance proyecto 0134-DGH-P02.  Así mismo, el Consejo Superior en sesión 118-2020, del 10 de diciembre de 2020, artículo XXIX, conoce el informe 2013-PLA-PP-PE-2020, del 9 de diciembre de 2020, referente al cuarto informe de seguimiento del 2020; propiamente en la Tabla 23, se identifica al proyecto como de prioridad **11** de **13** de los proyectos estratégicos o labores especiales en el programa presupuestario 926, esto ante los ante los diferentes ajustes presupuestarios, para otorgar los permios con goce de salario y garantizar la continuidad de los proyectos, de igual forma, en el anexo No. 2 del informe citado, Estado del Seguimiento, se cataloga al proyecto en tiempo en su ejecución y cumplimiento.  Cabe resaltar que en el desarrollo del proyecto se han tenido que asumir nuevas tareas, las cuales incrementan la carga de trabajo, este es el caso de la entrada en vigencia de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, así como diferentes acuerdos de Corte Plena[[2]](#footnote-2).  Dados los acontecimientos anteriores se definen los siguientes objetivos que impactan directamente al proyecto:   1. *Considerar la identificación de indicadores que responden al Plan Anual Operativo.* 2. *Definir y desarrollar un módulo de evaluación del colaborador a la jefatura.* 3. *Definir y desarrollar un módulo de autoevaluación.* 4. *Cambiar la ponderación de los componentes para que sea parametrizable de acuerdo con las clases de puesto.* 5. *Integrar evaluación del desempeño con el módulo de Administración Salarial para el pago de anualidades* 6. *Definir y desarrollar una herramienta(s) para el registro de actividades diarias para la población judicial.* 7. *Incorporar la evaluación de la Contraloría de Servicios.*   Para dar acatamiento a los dispuesto por orden de la Contraloría General de la República, se presentó un plan de trabajo el cual se adjunta en el anexo No.3, lo cual conlleva un mayor desarrollo de los sistemas informáticos y modificaciones al Reglamento de Evaluación del Desempeño, comunicado en Circular 204-2019.  En otro ámbito de acción fuera del proyecto, el Subproceso de Gestión del Desempeño, abarca aproximadamente 12.596 puestos, 845 oficinas y despachos judiciales, tanto para efectos de capacitación como para la atención de dudas en la aplicación de la metodología de evaluación.  Adicionalmente se deben de realizar los reportes de inconsistencias que genera el módulo informático, a nivel de ejemplo del 4 de enero al 10 de febrero de 2021, se han generado 98 reportes en el sistema informático para la Gestión Integrada de Servicios (GIS).  Otra parte importante de mencionar es la alta inversión de tiempo que genera la atención de consultas, durante el período de planeación en el 2020 (junio-agosto) se recibieron en la cuenta oficial de correo del subproceso 446 consultas; sin embargo, los integrantes del subproceso también recibieron 1738 consultas, en el mismo período de tiempo. Esto nos da que en promedio se recibieron 2184 consultas, en el término de tres meses, lo que da un promedio por mes de 728, dividido entre los 9 servidores que conforman el subproceso (7 profesionales y 2 técnicos administrativos), da una media mensual de 81 consultas por integrante.  **3.5.- Entrevistas a las partes interesadas**  El jueves 11 de febrero de 2020, se entrevista a la Licda. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Gestión del Desempeño, para ampliar la información sobre el desarrollo del proyecto y lo que ha implicado la evaluación del desempeño en el Poder Judicial.  Indica, la Licda. Aguilar Arrieta, que el Subproceso de Gestión del Desempeño, a lo largo de los años ha efectuado diversos esfuerzos para la puesta en marcha de la evaluación del desempeño, sin embargo, hasta el 2020 se inicia su implementación de forma masiva.  Entre el 2015 y el 2018, se realizaron planes piloto denominados “Ejercicios Controlados” aplicados al 2% de la población judicial, bajo las disposiciones del anterior reglamento sobre evaluación del desempeño emitido en el 2014. A partir de marzo de 2019, por acuerdo de la Corte Plena, se cancela la aplicación de dichos ejercicios controlados y se inicia con las actividades necesarias para aplicar de forma general la evaluación del desempeño a todas las personas trabajadoras del Poder Judicial, es así como en junio del 2020 se comunica el inicio de la fase de Planificación iniciando la Evaluación del Desempeño de la población judicial, misma que concluyo en enero pasado.  Externa, que desde que se formalizó el Subproceso, en el 2017, la estructura de personal a contado con recursos ordinarios y recursos bajo la modalidad de permiso con goce de salario, vía art. 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.  Al consultarle sobre la necesidad de los recursos una vez concluido el proyecto, manifiesta que, debe considerarse que en los siguientes años el proceso de evaluación del desempeño debe mantenerse con la aplicación, siendo este un proceso cíclico que se repite cada ejercicio de evaluación que se realice en el Poder Judicial.  Así mismo, la capacitación es vital en este proceso que deberá mantenerse y actualizarse  conforme los resultados, por ejemplo, en el 2020 la gran debilidad y riesgo fue el poco tiempo que se tuvo para explicar la definición de metas de desempeño, motivo por el cual este año durante el primer trimestre se retomó el tema por medio de talleres, para el año 2022 y 2023 tenemos el reto de la integración de los otros factores de evaluación, tanto a nivel de procedimiento como en el módulo informático.  Otro factor que debe tomarse en cuenta es la rotación de personal que tiene la institución en los diferentes ámbitos, a las personas que se capacitaron el año pasado como evaluadoras, han pasado a otros puestos y ahora hay otras personas con puestos de Coordinación en la Judicatura, el MP o la Defensa Pública, que deben capacitarse en el proceso, para garantizar la continuidad de la evaluación.  Como parte del mantenimiento y sostenibilidad del proceso, se necesita desarrollar talleres que fortalezcan las habilidades directivas para que el proceso genere el valor público esperado.  Esto también, debe acompañarse de un seguimiento por parte del Subproceso para las oficinas o despachos, eso sería algo permanente. Por ejemplo, que demos dar seguimiento a las oficinas, ver cómo llevan las bitácoras, como dan retroalimentación continua a las personas, ver cómo llevan el control del cumplimiento de los planes de mejora que se establecieron. Además, nos solicitan cuando se realizaron talleres afuera de San José, que esperaban que no fuera la última vez que nos veían, que ellos querían que les diéramos acompañamiento siempre y hasta una juez mencionó que siempre llegaban de San José a explicar cosas y nunca más los volvían a ver.  Agrega la Licda. Aguilar Arrieta, que se espera una vez concluido el proceso 2020, al revisar las justificaciones que se darán a cada resultado generarán hallazgos que van a permitir desarrollar un taller para mejorar la parte de la redacción de las justificaciones. Igualmente, en el tema de las conductas deberemos generar insumos para proponer cambios en las competencias o conductas de algunos puestos, debe considerarse que este proceso dentro del modelo de gestión de competencias debe generar información para la toma de decisiones y aprovechar las oportunidades de mejora al modelo implementado.  Debe entenderse que las demandas del proceso son de carácter evolutivo, conforme se vaya madurando en su aplicación se debe proveer a la institución los ajustes en los diferentes subprocesos de la dirección de Gestión Humana, y en la gestión de los equipos de trabajo consecuentes con la estrategia organizacional.    Finalmente, indica que las condiciones del ambiente son cambiantes, por ejemplo, la Ley 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, introdujo mayor cantidad de trabajo, el cual es asumido por el Subproceso, e incorporado a la hoja de trabajo del Proyecto, sin embargo, se ha asumido el reto de no ampliar el tiempo de ejecución del proyecto, de igual forma de convertirse en ley el proyecto de “Regulación del Empleo Público”, evidente tendrá su repercusión en la evaluación del desempeño, por un factor de retribución económica del pago de anualidades.  Agrega que las plazas otorgadas por el proyecto y las de planta funcionan sin distinción de funciones, así mismo, las plazas de técnicos brindan el apoyo administrativo necesario a la jefatura como a los puestos profesionales.  **3.6 Criterio de la Dirección de Planificación**  La Dirección de Gestión Humana ha solicitado mediante oficio PJ-DGH-SGD-005-2021, (anexo No.4) analizar la necesidad de dotar de personal profesional y técnico al Subproceso de Gestión del Desempeño, en forma extraordinaria para el período presupuestario 2022, mismo que se encuentra hoy en día como permiso con goce de salario, vía art. 44, justificado por medio del proyecto 0134-DGH-P02, se lleva el Proyecto *Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial*, ya que es necesario para garantizar la capacidad operativa del equipo de trabajo del Subproceso de Gestión del Desempeño, y asegurar el cumplimiento de las acciones pendientes que son indispensables para la implementación adecuada del S.I.E.D.[[3]](#footnote-3), con el fin de dar sostenibilidad en el Poder Judicial.  Dada la importancia institucional sobre este tema y su implementación, se requiere de recursos no sólo para su desarrollo, sino para su sostenibilidad y aplicación permanente, por lo que se comparte función de la necesidad de disponer de recursos para la ejecución de la Evaluación del Desempeño.  Se debe tener presente que el trabajo a desarrollar por este subproceso gira dentro del marco metodológico que comprende la realización de cuatro etapas: planeación, ejecución, realimentación y entrega de resultados, lo que hace necesario disponer de la cantidad idónea de personal para desarrollar las actividades y ejecutarlas, ya que este ejercicio es cíclico y debe repetirse en cada evaluación que se realice.  La Dirección de Planificación señalo en el 2017, cuando se realizó el estudio 1972-PLA-2017, *Propuesta de estructura del subproceso de Evaluación del Desempeño, de la Dirección de Gestión Humana*, en sus recomendaciones:  ***“5.4.-*** *En cuanto a la restante cantidad de plazas que actualmente se tienen asignadas en condición de permiso con goce de salario,* ***esta Dirección no emite criterio por cuanto se estima que hasta tanto no esté el sistema debidamente implementado para determinar con mayor precisión cuál será la demanda del servicio que tendrá que asumir****, no se recomienda la asignación de personal profesional adicional.”.* (El resaltado no es del original).  Esta recomendación hoy en día aún está vigente, dado que el Subproceso de Gestión del Desempeño, no ha concluido con el proyecto **0134-DGH-P02**, *Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial.* |
| **IV. Elementos Resolutivos** | Del análisis realizado, se tienen los siguientes elementos resolutivos:  **4.1.-** El Subproceso de Gestión del Desempeño, cuenta con cinco permisos con goce de salario, desde el 2015, los cuales se siguen otorgando por medio del proyecto 0.134-DGH-P02 “Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial.  **4.2.-** El Consejo Superior en sesión 004-2018, celebrada el 18 de enero de 2018, mediante artículo LV, conoce y acoge el informe 1972-PLA-2017, el cual versa sobre *Propuesta de estructura del subproceso de Evaluación del Desempeño, de la Dirección de Gestión Humana*.  **4.3.-** La Evaluación del Desempeño, tiene su origen en diferentes normas jurídicas y reglamentos entre ellas destacan, La Constitución Política de la República, el Estatuto Judicial, el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño, aprobado por corte plena en sesión 43-19, artículo XV.  **4.4.-** El proceso de Evaluación del Desempeño, está compuesto por cuatro etapas Planeación, Sensibilización y Formulación, Ejecución, Análisis y Entrega de Resultados, en donde en todas las éstas el subproceso brinda acompañamiento a los involucrados.  **4.5.-** El Equipo de Trabajo del Subproceso de Gestión del Desempeño, cuenta con cuatro puestos ordinarios, Jefatura y tres Profesionales 2, adicionalmente desde el 2015 y por el proyecto se tienen tres profesionales 1 (antes Profesionales 2, cambio de categoría desde noviembre 2020), y dos Técnicos Administrativos 2.  **4.6.-** En el informe 1972-PLA-2017, conocido en el 2018 por el Consejo Superior en sesión 4-2018, artículo LV, entre otras recomendaciones se aprobó:  ***“5.4.-*** *En cuanto a la restante cantidad de plazas que actualmente se tienen asignadas en condición de permiso con goce de salario, esta Dirección no emite criterio por cuanto se estima que hasta tanto no esté el sistema debidamente implementado para determinar con mayor precisión cuál será la demanda del servicio que tendrá que asumir, no se recomienda la asignación de personal profesional adicional.”.*  Hoy en día esta recomendación tiene vigencia, ya que no se ha concluido con el proyecto 0134-DGH-P02, el cual estaría para concluir en el 2022.  **4.7.-** La dinámica de trabajo del Subproceso de Gestión del Desempeño y al estarse implantándose el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial no hace distinción todos los puestos a nivel profesional desarrollan las mismas funciones, sin existir diferencias entre los recursos del proyecto y los de planta.  **4.8.-** De acuerdo con el Informe Ejecutivo de Avance del Proyecto, (F04.UEPPI.19), remitido al Subproceso Portafolio de Proyectos Institucionales, el estado del proyecto al 20 de enero de 2021 mostró un porcentaje de avance del 51%.  **4.9.-** El Consejo Superior en sesión 118-2020, del 10 de diciembre de 2020, artículo XXIX, conoce el informe 2013-PLA-PP-PE-2020, en donde se identifica al proyecto como de prioridad **11** de **13** de los proyectos estratégicos en el programa presupuestario 926, esto ante los diferentes ajustes presupuestarios, de igual forma, en el Estado del Seguimiento, se cataloga al proyecto en tiempo en su ejecución y cumplimiento.  **4.10.-** En el desarrollo del proyecto se ha tenido que asumir nuevas tareas, las cuales incrementan la carga de trabajo, como fue la entrada en vigencia de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, así como diferentes acuerdos de Corte Plena.  **4.11.-** El Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, abarca aproximadamente 12.596 puestos, 845 oficinas y despachos judiciales, tanto para efectos de capacitación como para la atención de dudas en la aplicación de la metodología.  **4.12.-** Indicó la Licda. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Gestión del Desempeño, que debe considerarse que en los siguientes años el proceso de evaluación del desempeño debe mantenerse con la aplicación práctica de este año, siendo este un proceso cíclico que se repite cada ejercicio de evaluación que se realice en el Poder Judicial.  **4.13.-** Manifestó la Licda. Aguilar Arrieta, que la capacitación es un factor determinante en el éxito de los ejercicios de Evaluación del Desempeño, ya que, por la rotación de puestos en Poder Judicial, las personas que se capacitaron el año pasado como evaluadoras, han pasado a otros puestos y ahora hay otras personas con puestos de Jefaturas o Coordinación que deben capacitarse en el proceso, para garantizar la continuidad de la evaluación.  **4.14.-** Se estima que el Subproceso de Gestión del Desempeño, es permeable al ambiente jurídico, tal es el caso de la entrada en vigencia de la ley 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Pública, asimismo considera la Licda. Aguilar Arrieta que la nueva gestión de ley de Regulación del Empleo Público generará cambios en los futuros ejercicios de evaluaciones.  **4.15.-** Luego del análisis realizado la Dirección de Planificación reconoce la importancia institucional sobre el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño, es consciente de la necesidad de recursos no sólo para el desarrollo del proyecto, sino también para su sostenibilidad y aplicación permanente del sistema, por lo que comparte la necesidad de disponer de recursos para la ejecución de la Evaluación del Desempeño. |
| **V. Recomendaciones** | **5.1.-**El proyecto que justifica la asignación de los recursos analizados está considerado como **estratégico**, el cual cumple con la condición de temporalidad. Al realizar el análisis de este estudio se logra identificar que las condiciones se mantienen en función del origen del proyecto, teniéndose claro su inicio y fin de acuerdo con su cronograma de trabajo.  Debido a lo expuesto, la Dirección de Planificación es del criterio que la Dirección de Gestión Humana deberá solicitar ante la instancia superior, la continuidad de los recursos otorgados mediante los mecanismos existentes, durante el 2022.  Una vez que concluya el proyecto, y se verifique la necesidad de mantener o preservar el recurso, se podrá valorar las condiciones reales de carga de trabajo del Subproceso de Gestión del Desempeño, para determinar con mayor precisión cuál será la demanda real del servicio que tendrá que asumir.  Lo anterior, con el fin de no causar afectación al Subproceso de Gestión del Desempeño, hasta tanto no se puedan definir claramente, cual es la carga de trabajo y la capacidad operativa requerida.  **5.1.2.-** Una vez que el Proyecto 0134-DGH-P02“*Implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias, para las personas trabajadoras del Poder Judicial”*, alcance su etapa de cierre oficial, la Dirección de Gestión Humana solicitará al Consejo Superior se valore la procedencia de realizar el Análisis de Estructura y Cargas de Trabajo del Subproceso de Gestión del Desempeño, para definir las necesidades reales de recurso de acuerdo con la demanda del servicio.  A la Dirección de Gestión Humana, se le recomienda, realizar un análisis de los recursos asignados a lo interno de los Subprocesos que la conforman para una posible redistribución y asignarlo en el Subproceso de Gestión del Desempeño, ante las limitantes presupuestarias y los lineamientos emitidos en función de no crear plazas nuevas. Al realizarse una valoración en la carga de trabajo de los otros Subprocesos de la Dirección, podría redistribuirse por un tiempo definido personal profesional que coadyuve con la necesidad planteada.  ***5.2.- Vinculación con el Plan Estratégico del Poder Judicial***  El recurso que se analiza se encuentra vinculado al Plan Estratégico Institucional 2019-2024, en el objetivo “Dirigir la gestión judicial en función de las prioridades institucionales con el fin de maximizar el uso de los recursos”, que corresponde al Tema Estratégico **“Planificación Institucional”**.  **5.3.- Limitaciones Presupuestarias**  La Corte Plena ha brindado directrices en cuanto a la limitación de crecimiento de plazas nuevas, sin embargo, se deja plasmada la necesidad del recurso humano. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Realizado por:** | *Lic. Alejandro Fonseca Arguedas, Profesional 2.* |
| **Aprobado por:** | *Licda. Ginethe Retana Ureña, Jefe Subproceso Organización Institucional* |
| **Visto bueno:** | *Licda. Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.i. de Planificación* |

|  |  |
| --- | --- |
| **Anexo No.1**  Funciones del Personal del Subproceso de Gestión del Desempeño. |  |
| **Anexo No.2**  Estructura de Desglose de Trabajo (EDT) |  |
| **Anexo No.3**  Plan de trabajo-Contraloría General de la República |  |
| **Anexo No.4**  Oficio PJ-DGH-SGD-005-2021 |  |

1. **Sesión del Consejo Superior número 120-2020, celebrada el 17 de diciembre de 2020, artículo XCI, d**e conformidad con el artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y por ser un asunto de interés institucional, se prorrogan los permisos con goce de salario y sustitución, a partir del 04 de enero y hasta el 31 de marzo de 2021. [↑](#footnote-ref-1)
2. Con ocasión de la orden emitida por la Contraloría General de la República en diciembre del 2019, mediante oficio N˚ DFOE-PG-0739, y lo acordado por la Corte Plena, en sesión N° 10-2020, celebrada el 2 de marzo del año 2020, artículo VIII, donde se dispuso acatar dicha orden, se requiere aplicar en el módulo de SIGA-GH, las diferencias que dispuso MIDEPLAN con respecto al modelo que la Dirección de Gestión Humana ha venido impulsando en los últimos años, fundamentado en los artículos del 47 al 50, de la Ley 9635, del CAPÍTULO III ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Y DEL AUXILIO DE CESANTÍA PARA EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO EJECUTIVO N° 42087-MP-PLAN dispuso los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas. [↑](#footnote-ref-2)
3. Este sistema tiene como propósito desarrollar de forma integral, uniforme y coordinada el proceso de evaluación del desempeño a nivel institucional con un enfoque de la gestión del capital humano por competencias, rendimiento y compromiso información suministrada por la Licda. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso de Gestión del Desempeño. [↑](#footnote-ref-3)