

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

CIRCULAR
PANI-DRH-CIR-034-2022

FECHA EMISIÓN: 05 de julio del 2022.

PARA: Todo el personal.

DE: Giovanni Leiva Navarro – Coordinador del Departamento de Recursos Humanos.

ASUNTO: Proceso de Sensibilización institucional para la Evaluación del Desempeño del año 2022.

El Departamento de Recursos Humanos informa que el Gobierno de la República en el marco de aplicación de la Ley N°9635 Ley de Fortalecimiento de las Fianzas Públicas, ha definido los lineamientos generales que orientan la gestión del desempeño de las personas servidoras públicas, para promover su desarrollo, con el propósito de mejorar la gestión pública y aumentar la generación de valor público y Decreto Ejecutivo N°42087- MP-PLAN del Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Dicha evaluación se sustenta en los siguientes Principios Rectores:

- a) Principio de participación.
- b) Principio de transparencia.
- c) Principio de objetividad e imparcialidad.
- d) Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación.
- e) Principio de legalidad.
- f) Principio de eficacia.
- g) Principio de eficiencia.

En el proceso, se definen los Roles de los actores participantes en la evaluación del desempeño, mismo que es un proceso que requiere de la permanente coordinación entre las unidades de planificación institucional, las de recursos humanos, las jefaturas y jerarquías institucionales, quienes deberán cumplir con los siguientes roles a lo largo del proceso:

- a) **Jerarquía institucional:** al ser la máxima autoridad institucional, son los responsables de la consolidación, planificación y evaluación, tanto estratégica como operativa.
- b) **Dependencias de planificación institucional:** son responsables de la construcción, seguimiento y evaluación de la planificación estratégica que da origen a los objetivos y metas institucionales.
- c) **Dependencias de gestión de recursos humanos:** son responsables de establecer en cada institución, órgano o ente los parámetros técnicos necesarios, a partir de los lineamientos generales que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector en materia de empleo público, para la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, así como por dirigir, orientar y asesorar a las jefaturas y jercas institucionales en el proceso que conlleva la evaluación del desempeño.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- d) **Jefaturas:** son responsables de establecer las metas y objetivos en participación con las personas servidoras públicas a su cargo y realizar la evaluación de su desempeño anualmente, bajo los parámetros previamente definidos.

También les corresponde registrar en un expediente todos los documentos relacionados con cada una de las etapas de la evaluación del desempeño.

Respecto del Ciclo de gestión del desempeño, la evaluación es un ciclo que inicia el 1° de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año y se conforma de las siguientes etapas:

- a) La planificación de la evaluación del desempeño.
- b) El seguimiento de la evaluación del desempeño.
- c) La evaluación del desempeño.
- d) La realimentación.

Todas las etapas deberán documentarse e incluirse en el expediente de la persona servidora pública.

Por lo expuesto, la institución estando así, en la obligación legal de aplicar el nuevo modelo de evaluación del desempeño, ha preparado todos los aspectos operativos requeridos para ejecutarla en el año 2022 y en adelante.

A nivel institucional, por gestión de la Oficina de Planificación elaboró los planes departamentales, amparados en el Plan Estratégico Institucional, para cumplir con la primera etapa del Proceso de Gestión del Desempeño.

Por instancia del Departamento de Recursos Humanos, se creó y oficializó el diccionario de competencias y comportamientos institucionales, también se modificó el sistema de información de Recursos Humanos denominado Sistema Integrado de Gestión Administrativa Financiera (SIGAF) con el denominado Módulo de Evaluación del Desempeño, que será el utilizado para la evaluación del desempeño, todos los puestos se distribuyeron en cinco familias según lo dicta la norma que tendrán especificidades a evaluar, hasta el día de hoy las jefaturas se han capacitado con el nuevo modelo de evaluación del desempeño y se está gestionando la inducción y capacitación sobre el nuevo módulo en el SIGAF del nuevo modelo de evaluación.

Al amparo de los principios rectores de divulgación y participación, se ha iniciado con la estrategia de sensibilización correspondiente, preparando un video explicativo del Proceso de Gestión del Desempeño, por lo que, para visualizarlo ingrese al link correspondiente:

<https://panicrgo.sharepoint.com/sites/NUEVOMODELODEEVALUACION2022>

Estos videos se encuentran divididos por capítulo del 1 al 3 y la guía sobre la herramienta tecnológica, por lo que solicitamos que ingresen a todos los apartados para una mejor comprensión del proceso.

Los cambios en el modelo de Gestión del Desempeño, tienen la pretensión de desarrollar las potencialidades de las personas servidoras, mejorando la calidad de los servicios institucionales, al vincularlos directamente con el cumplimiento del Plan Estratégico, así como los planes individuales consensuados para los puestos que correspondan.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Para resolver cualquier duda o consulta, sobre este tema del nuevo modelo de evaluación de desempeño, puede localizar a los compañeros:

Funcionario	Teléfono IP	Correo electrónico
José A. Padilla Zamora	2523-0863	jpadilla@pani.go.cr
Carlos José Cabezas Mora	2523-0864	carlosc@pani.go.cr
Marvin Fernández Hernández	2523-0922	mfernandez@pani.go.cr

Sin otro particular,

GLN/japz

C. Presidencia Ejecutiva
Gerencia Administrativa
Archivo

Oficios 2022/CIRCULARES/PANI-DRH-CIR-034-2022. "Sensibilización para la evaluación del desempeño del año 2022".