

---

**CIRCULAR**  
**PANI-DRH-CIR-038-2023**

PARA: **TODA LA INSTITUCIÓN.**

DE: **Giovanni Leiva Navarro**  
**Coordinador, Departamento Recursos Humanos**

**Ricardo Solano Gamboa**  
**Asesor de Planificación y Desarrollo Institucional**

ASUNTO: **Lineamientos sobre la Evaluación de Desempeño para el periodo 2023.**

FECHA: **03 de agosto del 2023**

---

Reciban un cordial saludo. Retomado lo indicado en la Circular **PANI-DRH-CIR-0026-2023**, sobre la construcción de los Planes Anuales Operativos - PAOs 2023, que indica la continuidad de los objetivos estratégicos de Rectoría y la Calidad de los Servicios, dentro del PEI 2023-2035; así como la Circular **PANI-DRH-CIR-029-2023**, sobre la aplicación de las competencias transversales (Probidad, Compromiso, Orientación al Servicio y Empatía), todo lo anterior, para efectos de la evaluación de desempeño, se indica lo siguiente:

**a. Sobre los PAOs Departamentales y PAOs Individuales**

Recordar la importancia de que los **PAOs Departamentales**, son instrumentos que contribuyen al planeamiento, control y seguimiento de las acciones institucionales, según competencia, y como parte de su medición, por instrucción de MIDEPLAN, son también, un requisito fundamental para la evaluación de desempeño, que, a su vez, guía la construcción de los **PAOs Individuales**. Ambos instrumentos fueron estandarizados por la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, a través de dos matrices.

Los **PAOs Individuales**, se refieren a los procesos o funciones más específicas que realizan todos los funcionarios y funcionarias, detallando los objetivos y/o tareas, indicadores, metas y actividades, mismas que a su vez, tienen vinculación con los **criterios de evaluación y sus respectivos valores porcentuales**.

Se les recuerda que los PAOs responden al valor porcentual del 80% de la evaluación y las competencias, al 20%, completándose así el 100%. Los PAOs permiten mayor objetividad con la demostración de gestión y documentación probatoria, máximo que deben ser construidos y aprobados conjuntamente, es decir, entre jefaturas y sus colaboradores.

Así mismo se reitera que, para los puestos técnicos-sustantivos y algunos administrativos, ya se había socializado la lista **estandarizada de criterios a evaluar**, datos que se piden en la matriz Individual y que requiere el desglose de las actividades que estos implican. Se adjuntan las matrices para conocimiento general.

Consideraciones finales sobre este tema:

- Los **PAOS Departamentales e Individuales**, serán requisito indispensable de construcción anual, o bien pueden duplicarlo si no requieren de mayores ajustes de un año a otro, lo cual podrán planificar a partir del mes de octubre y muy importante, ser socializados entre jefaturas y sus colaboradores.
- La Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, **en el mes de enero de cada año**, estará recibiendo solamente los PAOs Departamentales, que construya cada una de sus instancias.
- La Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, queda anuente a guiarlos u orientarlos, a través de la Licda. Ivette Solís, quien es el enlace con este tema.

### **a.1 Instrumento para la formulación de Cargas de Trabajo por funcionario (aplica solo para personal de Oficinas Locales)**

De conformidad con la Ley de Marco Público N°10159 y la aplicación de la metodología de la gestión para resultados (GpRD), los instrumentos de medición institucional son necesarios para las evaluaciones de desempeño y los estudios de cargas laborales. Todo lo anterior, permiten demostrar la gestión institucional en cada uno de los puestos del área sustantiva de las Oficinas Locales de forma específica, los profesionales en derecho, trabajo social y psicología. Para cumplir con este objetivo, se anexa un instrumento para la formulación de cargas de trabajo, el cual deberán de implementar las Oficinas Locales, a partir de este comunicado.

### **b. Sobre la Instrumentación**

Es muy importante tener la claridad, que los planes de trabajo individuales, se distribuyen desde inicio del año, por lo que no se debe de esperar, la herramienta evaluativa, para iniciar este proceso.

De igual forma el Plan de trabajo Departamental, debe de ser instrumentalizado desde la Presidencia Ejecutiva o Planificación Institucional, para ser un modelo de cascada, de los entes superiores, baja a las gerencias, de las gerencias a las Direcciones Regionales, de los Directores Regionales a las Oficinas, de los Jefes de Oficina a los equipos de trabajo.

La evaluación del desempeño se conformará de las siguientes etapas:

- a) Planificación de la Evaluación del Desempeño.
- b) Sensibilización y Formación.
- c) Ejecución de la Evaluación del Desempeño, que ameritará al menos:
  - c.1. Plan de evaluación a cada persona trabajadora.
  - c.2. Evaluaciones parciales con el objetivo de revisar avances.
  - c.3. Evaluación final.
  - c.4. Realimentación, seguimiento y comunicación constante con la persona servidora pública.
- d) Análisis y Entrega de Resultados de la Evaluación del Desempeño.

### **c. Sobre el uso del sistema de información (Módulo de Evaluación del Desempeño en el SIGAF).**

- 1.- Por encontrarnos en esta altura del año, lo primero que se debe de realizar, es la distribución de los Planes de trabajo individuales a cada uno de los miembros de los equipos de trabajo, sea de manera física o virtual según sea el caso, para adelantar el proceso de aceptación.
- 2.- Tener las reuniones de seguimiento con los equipos, tomar minutas de las mismas, para tener evidencias.
- 3.- Solicitar a los miembros del equipo de trabajo, evidencias de su gestión, para tener material que ingresar en los expedientes individuales de cada persona trabajadora.
- 4.- Si se le da cumplimiento, a los anteriores tres pasos, permitiría arrancar la evaluación del desempeño 2023, desde el módulo de Seguimiento del Período en el Módulo de Evaluación del Desempeño en el SIGAF, con mínimo un seguimiento adelantado, elemento que simplificaría en demasía, la evaluación del 2023, ya que los meses que quedan, sería de gestión.
- 5.- El período de vigencia con respecto al cual se realizará la evaluación del desempeño, iniciará el 1º de enero y concluirá el 31 de diciembre de cada año. La misma, se aplicará en los dos primeros meses del año siguiente.
- 6.- La Herramienta de Evaluación, ya cuenta en los catálogos, el Catalogo de bloqueo, por lo cual la Evaluación del Desempeño 2023, finalizara el 29 de febrero 2024, a las 12 media noche.

### **d. Plazos para incorporación de la información al sistema y evaluación (Módulo de Evaluación del Desempeño en el SIGAF).**

En razón de que, por estar ya adelantados en el mes de agosto del año en curso, sujeto a evaluar próximamente, donde ya estaríamos en la etapa de seguimiento de la evaluación de desempeño, es importante que cada una de sus instancias, pueda proceder a ingresar la información de las matrices PAO 2023, a la herramienta informática (**Módulo de Evaluación del Desempeño en el SIGAF**), a **partir del 15 de agosto 2023.**



