



## INFORME-UD-ED-2014-001

**PARA:** Lic. Mayid Enrique Martínez Calvo, MBA  
Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo Humano

**DE:** Licda. Iliana Madriz Alvarado  
Analista Unidad de Desarrollo

Octavio Jara Carballo  
Técnico, Unidad de Desarrollo

**REVISADO POR:** Licda. Rocío González Acuña  
Jefe Unidad de Desarrollo

**Asunto:** Informe del Proceso del Ciclo de Evaluación de Desempeño del Periodo 2013

**Fecha:** 14 de Marzo 2014

---

### I. CAUSA DEL ESTUDIO

El presente estudio se lleva a cabo para atender solicitud de la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano, para analizar y recopilar la información de las situaciones encontradas durante el proceso de charlas y el recibo de los formularios de las calificaciones de los funcionarios del Consejo de Seguridad Vial.

### II. FUENTES DE CONSULTA

#### a) Fuentes Escritas.

Resolución DG-272-2012 del 17 de octubre del 2012, emitida por la Dirección General de Servicio Civil avalando la Guía de Aplicación para el Consejo de Seguridad Vial.

Aviso SC-013-2012, Publicado en la Gaceta N° 200 del 17 de octubre del 2012.

Guía de Aplicación de la Evaluación del Desempeño para aplicar a los funcionarios del Consejo de Seguridad Vial.

Formularios para la Aplicación de la Evaluación del Desempeño a los funcionarios del Consejo de Seguridad Vial.



**b) Fuentes Orales.**

Charla sobre la Evaluación del Desempeño a todos los funcionarios del Consejo de Seguridad Vial.

**III. INFORMACION OBTENIDA.**

Calificaciones cuantitativas de los funcionarios, así como oficios y notas que indicaban el desempeño destacado de los colaboradores, estas emitidas por las jefaturas de las direcciones y departamentos que conforman este Consejo.

**IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES**

Se presenta el cronograma detallado de las actividades que se realizaron para cumplir con las charlas de Evaluación del Desempeño, haciéndola extensiva a todos los funcionarios que se encuentran destacados tanto en la Sede Central como en las Regionales ubicadas en los diferentes puntos del país.

<b>CRONOGRAMA EVALUACIÓN SEDE SAN JOSÉ</b>	
SAN JOSÉ	15,16,17,27,28,29, 30

<b>CRONOGRAMA EVALUACIÓN REGIONALES</b>	
<b>REGIONAL</b>	<b>DIA</b>
PEREZ ZELEDÓN OSA CARTAGO	LUNES 20
HEREDIA ALAJUELA SAN RAMON	MARTES 21
LIBERIA	MIERCOLES 22
SAN CARLOS	JUEVES 23
LIMON GUAPILES	VIERNES 24
PUNTARENAS	VIERNES 31



## V. HALLAZGOS

Con relación a la documentación recibida por parte de las jefaturas que conforman este Consejo, se desprenden hallazgos encontrados en el proceso de Evaluación del Desempeño.

- Información para todo el personal acerca del contenido a evaluar por parte de las jefaturas en dicho proceso.
- Aclarar dudas sobre el procedimiento a utilizar en caso de existir alguna disconformidad en la calificación cuantitativa otorgada en el formulario.
- Facilitar el proceso en la justificación de notas en calificaciones de excelente.
- Informar acerca de la importancia sobre la capacitación que se especifique en el formulario y que sea tomado en cuenta para el plan de capacitación anual.
- Información sobre las ventajas y desventajas de la razón de ser de la Evaluación del Desempeño.
- Mejora en la coordinación y comunicación entre el personal de las regionales

### Personal no evaluado:

Como se puede observar en los cuadros adjuntos a este informe, existe personal que no fue evaluado por las siguientes razones:

1. Permiso sin goce de salario: El funcionario deberá ser evaluado por su Jefatura inmediata en el momento que haga su reingreso al trabajo.
2. Incapacidad: El funcionario deberá ser evaluado por su Jefatura inmediata en el momento que haga ingreso de su incapacidad.
3. Licencia de maternidad: La funcionaria deberá ser evaluada por su Jefatura inmediata en el momento que haga ingreso de la licencia de maternidad.
4. No laboran en la institución: Funcionarios que ya no brindan servicios para el Consejo debido a que se pensionaron, se trasladaron a otra institución, se les cesó el nombramiento de interinidad o renunciaron.

### Puntos de Mejora:

Concientizar a las jefaturas de la importancia y relevancia de utilizar y mantener un expediente por cada funcionario a su cargo con el cuadro de expectativas normado y estipulado en la Guía de Aplicación para la Evaluación del Desempeño.

Clarificar las consultas realizadas con respecto a la Guía de aplicación tanto a los funcionarios como a las jefaturas.



Hacer cumplir con los tiempos que se estipulan tanto para la aplicación, evaluación y apelaciones que se presenten.

Reiterar al personal la importancia de la evaluación y la afectación que se pueda dar si no se hace el proceso como se estipula.

Se detectó en este proceso que un funcionario que se encuentra destacado en la Dirección de Logística fue evaluado por la Directora Financiera y no existe en nuestros registros de que el Funcionario se encontrara destacado en dicha Dirección.

## **VI. CONCLUSIONES**

Con respecto al proceso de Evaluación del Desempeño implementado en el periodo 2013, es importante destacar que el instrumento presenta bastantes beneficios y además hacer conciencia por parte de las jefaturas, la relevancia de la aplicación de los instrumentos y el compromiso que se adquiere por parte de todos los funcionarios que conforman el Consejo de Seguridad Vial.

Por otra parte, se detecta la necesidad de la apertura de las vías de comunicación entre los funcionarios que están destacados en las regionales en los distintos puntos del país como los que se encuentran en la sede central de este Consejo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

La principal recomendación es que se documente todo lo concerniente al proceso de la Evaluación del Desempeño, para que con ello se minimice la subjetividad del instrumento, misma que se ha venido presentando en años anteriores.

Reiterar la importancia de la utilización del expediente de la evaluación del desempeño por cada colaborador de esta institución.

Concientizar y enfatizar en que el instrumento es un insumo más para solicitar la capacitación específica para el buen desempeño de las labores, cada vez que estas son tomadas en cuenta para programar los cursos requeridos para el año siguiente.

Que la justificación de las evaluaciones calificados como excelentes sean específicos y congruentes por el cumplimiento de los objetivos, metas, Plan Anual Operativo del Consejo de Seguridad Vial.