



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 30 de julio de 2019
DM-1143-2019

Señor
Jairo José Hernández Eduarte
Secretario General
SINAPRO
Correo: sindicatodeorx@gmail.com

Asunto: Respuesta al Oficio-0105-SINAPRO

Estimado señor:

En relación con las consultas efectuadas mediante el Oficio -0105-SINAPRO recibido en este de despacho el 15 de julio de 2019, me permito informarle lo siguiente:

- A- En primera instancia, es necesario aclarar que el Título III de la Ley N°9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, otorgó al MIDEPLAN la rectoría en materia de empleo público, lo cual implica que este ministerio debe emitir lineamientos generales para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotarle de coherencia, orientándolo hacia una efectividad real (eficacia y eficiencia administrativas) según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese contexto, MIDEPLAN posee funciones relacionadas con el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa; así como la creación y adaptación de instrumentos de medición y evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública.

- B- Por otro lado, el lineamiento de Evaluación del Desempeño sometido a consulta pública por MIDEPLAN, tiene como propósito ser un instrumento suficientemente amplio, flexible y general, a partir del cual todas las instituciones del sector público puedan aplicarlo según sus particularidades y las diferentes funciones que realizan. Es por ello que, a partir de la emisión de este marco normativo, le corresponde al Ministerio de Educación Pública (MEP), en conjunto con la Dirección General del Servicio Civil (DGSC), adaptarlo según la realidad del personal docente y administrativo, de acuerdo con la planificación estratégica que tenga el ministerio.

Dicho lo anterior, me permito aclarar sus dudas:





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1143-2019

Pág. 2

- 1- Sobre la primera consulta, el objetivo de MIDEPLAN es que una persona con mayor experticia, ya sea un compañero o bien una jefatura, pueda guiar y colaborar a mejorar el desempeño de otra persona que haya obtenido una calificación inferior a la nota mínima.

Como bien señala su comentario, MIDEPLAN es respetuoso de las normas y las jerarquías, por ello la persona que brinde su colaboración voluntaria a otro colega, tendrá un papel de mentoría, en un marco de compañerismo, solidaridad y trabajo en equipo; lo que de ninguna forma implica que, la persona mentora realizará la evaluación del compañero al que brinda apoyo, pues para ello existe una jefatura inmediata, responsable de esa labor.

Le corresponderá al MEP definir quien puede tener el rol de mentor y cuales son las personas idóneas para evaluar a los profesionales en orientación, por lo cual se le invita elevar sus sugerencias en este tema, a las autoridades de esa cartera.

- 2- Sobre la segunda consulta, como se indicó anteriormente, el lineamiento de Evaluación del Desempeño emitido por MIDEPLAN es de carácter general; por lo cual, el detalle de su implementación, le corresponde al MEP y a la DGSC, pues son ellos quienes conocen la realidad de las personas servidoras en educación.
- 3- Sobre su tercera consulta, en el caso de que una persona (profesional en Orientación, en otras disciplinas, o bien, no profesional) no cumpla con las metas, y por ende, no obtenga la calificación mínima del 70%, corresponde aplicar el procedimiento para apelación de la calificación de la institución donde labora, tal y como se contempla en el artículo 18 de la propuesta de lineamientos generales sometidos a consulta. En el caso del MEP corresponde aplicar lo establecido en los artículos del 157 al 164 del Título II del Estatuto del Servicio Civil, los cuales contemplan el debido proceso y la apelación respectiva.
- 4- Sobre su cuarta consulta, cabe destacar que, se trata de una cita textual del último párrafo del artículo 46 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N° 9635. Al respecto, se debe entender que el MIDEPLAN, como ente rector, debe evaluar íntegramente todo el empleo público, con la finalidad de emitir lineamientos generales que contribuyan a la mejora continua del sistema de empleo público. Esto no se circunscribe, a un único subtema o a una única institución, sino al conjunto de las partes.

- 5- Sobre la quinta consulta de diferentes conceptos:





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1143-2019

Pág. 3

- a. La *Evaluación del Desempeño* debe realizarse según los objetivos y metas de cada perfil profesional y no profesional. En este caso, el MEP deberá definir las particularidades de los diferentes grupos de puestos, de manera que el instrumento de Evaluación sea coherente con las funciones que realiza la persona servidora pública.
- b. En un eventual caso de que la administración de un centro educativo no permita realizar oportunamente la *Gestión del desempeño*, lo que corresponde es comunicar dicha situación a las autoridades competentes del MEP mediante los canales oficiales respectivos.
- c. El MIDEPLAN reconoce la particularidad de los diferentes servicios que brinda el Estado costarricense a la ciudadanía, en áreas tan sensibles como la salud, la seguridad y, desde luego, la educación. Es por ello, que el lineamiento de Evaluación del Desempeño otorga la suficiente flexibilidad para que los Indicadores de desempeño puedan ser cualitativos o cuantitativos, con la finalidad de que sean las autoridades institucionales las que definan cual es el indicador idóneo para evaluar a las personas servidoras. En este punto, el SINAPRO puede contribuir a construir estos indicadores, conjuntamente, con el MEP; de manera que, representen adecuadamente la loable labor de los orientadores en la educación pública.
- d. El MIDEPLAN coincide en que las Metas de desempeño deben ser el resultado de un trabajo en equipo y colaborativo de las instituciones públicas. Por ello, en la primera etapa del ciclo de la Evaluación del Desempeño, en la Planificación de la Evaluación, se establece que la programación de las metas y objetivos debe realizarse de forma consensuada entre las personas servidoras públicas y la jefatura inmediata. Una buena planificación debería incidir en un cumplimiento satisfactorio de los objetivos y las metas que fueron encomendados a los funcionarios.

Adicionalmente, en la etapa de Seguimiento de la Evaluación, podrán detectarse eventuales rezagos a tiempo, con el fin de corregirlos oportunamente y mejorar la calificación final de la persona evaluada.

Finalmente, si pese a la planificación y el seguimiento, hubiere otros aspectos externos que incidieron en que la persona servidora pública no obtuviere la calificación mínima; el artículo 18 del Lineamiento de Evaluación del Desempeño, deja abierta la posibilidad de utilizar el régimen recursivo, así como también, las causas legales de incumplimiento





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1143-2019

Pág. 4

de las metas y objetivos de acuerdo con la normativa de cada institución pública, con la finalidad de contemplar estos casos particulares por los cuales manifiesta su preocupación.

- e. Al igual que los profesionales en Orientación, los profesionales de otras disciplinas y los no profesionales, no cuentan con productos específicos, sino que el concepto “productos”, tal como indica la definición, se refiere a un concepto integral de los “bienes y servicios generados por las personas servidoras públicas en virtud del desempeño de su labores y con la finalidad de satisfacer las necesidades y las demandas ciudadanas”; es por ello, que cuando se habla de Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas, nos avocamos a los términos de objetivos y metas.
 - f. Sobre el concepto de *Valor Público* se refiere a los bienes y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los habitantes del país.
- 6- Sobre la sexta consulta, le corresponderá al MEP establecer los usos e implicaciones puntuales que dará a la Evaluación del Desempeño; no obstante, pueden darse varios ejemplos de las implicaciones de la evaluación. Tal es el caso de la capacitación de aquellos servidores que hayan demostrado un rezago en su evaluación, o bien, aquellos que obteniendo una nota superior a la mínima, requieran proceso de formación para reforzar sus destrezas y sus conocimientos.

Por otro lado, el artículo 48 de la reforma a la Ley 2166, reformado por la Ley 9635, estableció la calificación mínima que debe obtener una persona para recibir la anualidad: *“El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior”*.

- 7- Sobre la séptima consulta, en el caso de las metas del Segundo Nivel, que comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI), se le informa que la propuesta sometida a consulta pública señala que estos rubros serán evaluadas solo al nivel de las jefaturas y de alta gerencia, tal y como puede constatar en el Anexo 1. No obstante, todas las entidades públicas deberán hacer un proceso de socialización de las metas tanto al primer, como al segundo nivel, con la finalidad de que todas las personas servidoras públicas tengan el conocimiento de las mismas.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1143-2019

Pág. 5

La aclaración de las funciones es un tema competente del MEP, por lo que debe consultársele al respecto.

- 8- La octava consulta, se reitera la respuesta anterior en lo relativo al punto b).
Sobre el punto c), el lineamiento general establece que el rubro de evaluación de las contralorías de servicios solo aplica para las jefaturas, al igual que el segundo nivel (POI y PEI). Le corresponderá al MEP determinar el papel de los Asesores Regionales en Orientación, a partir de lo que establece este lineamiento general.
Sobre el punto e), *los objetivos y metas pactados entre la jefatura y la persona servidora pública*, se refiere que al inicio del ciclo de la evaluación del desempeño, propiamente en el la etapa de planificación, ambas personas convienen los objetivos y metas a evaluar, según los objetivos propuestos en los instrumentos de planificación de orden superior, tales como el PNDIP, el POI y el PEI, así como las metas propias de cada dependencia.
- 9- La novena consulta, en efecto, las competencias varían según los perfiles profesionales. En este caso, MIDEPLAN emitirá un Diccionario genérico de competencias, sin que ello pueda limitar que las instituciones tengan sus propios diccionarios, según las funciones propias que realizan.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

