



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

San José, 10 de julio de 2019  
DM-1058-2019

Señor  
Tomás Martínez Baldares  
Presidente Junta Directiva  
Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo  
Presente

Estimado señor:

En atención al Oficio N°PE-0336-05-2019 de 13 de mayo de 2019, recibido el 15 de mayo de 2019, en el cual consulta: *“si MIDEPLAN actualmente cuenta con lineamientos que regulen o establezcan la relación entre el cumplimiento de objetivos de cada funcionario con el cumplimiento del horario laboral controlado mediante el registro de marcas de asistencia”*; procedo a referirme en los siguientes términos:

*I.- CONSIDERACIONES PREVIAS:*

De previo, resulta conveniente señalar que de conformidad con el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público (Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019), como criterio de admisibilidad de las consultas cursadas al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), cada institución debe remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma, por lo que no se atenderán consultas que no se acompañen de los criterios técnicos correspondientes. Sin embargo, reconociendo el innegable interés del Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU) en esclarecer, de algún modo, la interrogante que formula respecto de la evaluación del desempeño de las personas servidoras, procederá MIDEPLAN en su carácter de Rector de Empleo Público según el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (N°2166 de 9 de octubre de 1957) adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N°9635 de 3 de diciembre de 2018), a pronunciarse sobre lo consultado.

De igual forma, ofrecer las disculpas del caso por la demora en la emisión del criterio solicitado, pues a partir de la publicación de la Ley, el volumen de consultas que maneja este Despacho, es muy considerable.





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

DM-1058-2019

Pág. 2

II.- SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

En relación con el método para la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, resultan de particular interés los artículos 45, 46, 47 y 48, así como el Transitorio XXXIII de la Ley de Salarios de la Administración Pública, adicionada mediante el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los cuales establecen:

“(…)

*Artículo 45- Evaluación del desempeño de los servidores públicos. La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.*

*Artículo 46- Rectoría de Empleo Público. Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien **deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.***

*Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.*

*Artículo 47- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño. **La evaluación del desempeño de los funcionarios se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece,** y la del cuerpo gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.*

*Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.*

***Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), con el objetivo de homogenizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.***





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

DM-1058-2019

Pág. 3

Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

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.

(...)

TRANSITORIO XXXIII. Para efectos de la implementación del capítulo VI, Evaluación del desempeño de los servidores públicos, contenido en el título III, Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública, toda la Administración Pública tendrá la obligación de establecer o adaptar los sistemas de información respectivos, a fin de alinearlos con lo dispuesto en la presente ley, en un plazo de seis meses, contado a partir de la vigencia de dicho capítulo VI. Las unidades de recursos humanos establecerán los parámetros técnicos necesarios para el cumplimiento.

(...)” (Los destacados anteriores son suplidos)





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

DM-1058-2019

Pág. 4

De las normas transcritas, se desprende que:

1.- A MIDEPLAN como rector le corresponden labores de emisión, coordinación y dirección de políticas generales, lineamientos y normas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público y a asesorar y apoyar a todas las instituciones públicas para que respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

2.- MIDEPLAN trabajó en una propuesta de lineamientos generales tendientes a la homogenización y estandarización de los métodos de evaluación de la Administración Pública, los cuales se sometieron a consulta pública desde el pasado 4 de julio (en la dirección web <https://sites.google.com/expedientesmideplan.go.cr/empleo-publico> se podrá revisar la propuesta) con el fin de recibir observaciones, recomendaciones, sugerencias o enmiendas de las dependencias y órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las dependencias y los órganos auxiliares de aquellos, las instituciones autónomas, semiautónomas, descentralizadas administrativas y territoriales, empresas públicas, así como de organizaciones gremiales, colegios profesionales y sociedad civil.

3.- Por su parte, las instituciones son responsables de definir los procesos, los proyectos, los productos y los servicios prestados, así como de la vinculación de los planes estratégicos, las metas y los objetivos institucionales con los indicadores cuantitativos de cumplimiento (metas individuales, plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración) del plan anual de trabajo establecido por la respectiva Jefatura para cada una de las personas funcionarias. Para realizar el seguimiento y la evaluación, las instituciones deben proveer herramientas informáticas que permitan a la persona funcionaria registrar, actualizar y mantener al día las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos y el cumplimiento de plazos y tiempos.

4.- El transitorio XXXIII de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas señaló el plazo de seis meses para que las instituciones establecieran o adaptaran las herramientas informáticas necesarias para poder instaurar un seguimiento como el descrito, definiéndose a las Oficinas de Recursos Humanos como responsables de los parámetros técnicos necesarios para el cumplimiento. Así las cosas, las Oficinas de Recursos Humanos en concordancia con las Unidades de Tecnologías de la Información y la Comunicación y con el visado de la Administración Superior deben recomendar las reformas





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

DM-1058-2019

Pág. 5

institucionalmente necesarias, para atender lo establecido por ley para el seguimiento y la evaluación del desempeño.

De lo anterior, se colige que es la propia institución, en este caso el INVU, el que debe decidir si establece una relación entre el cumplimiento de los objetivos previstos en el plan anual para cada persona funcionaria con su horario laboral y si el control se realiza mediante el registro de marcas.

En los términos indicados, se deja evacuada su consulta.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo  
Ministra

- C. Sra. Ivania García Cascante. Jefa de Despacho, MIDEPLAN.  
Sra. María José Zamora Ramírez. Directora Jurídica, MIDEPLAN.  
Archivo.

