

MS-DM-4184-2020

20 de mayo de 2020

Página 1 de 4

Máster

Pilar Garrido Gonzalo, Ministra

Ministerio de Planificación y Política Económica

ASUNTO: Solicitud de reforma del plazo del Transitorio I, párrafo 2 para la implementación gradual del Decreto 42087-MP-PLAN sobre “Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño para las personas servidoras Públicas” en 2020.

Estimada Señora:

En relación con el Decreto 42087-MP-PLAN sobre “Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño para las personas servidoras Públicas” emitido el pasado 04 de diciembre de 2019 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 235 del 10-12-2019, en el cual se establece mediante el Transitorio I, que a partir del año 2020 y en lo que resta del año 2019 (7 días hábiles) es que las entidades del Sector Público “ajustarán la Evaluación del Desempeño a lo establecido en estos lineamientos” y el ***“Considerando X”*** del Decreto que indica ***“Que con el fin de posibilitar la efectiva ejecución de las normas en materia de evaluación del desempeño previamente citadas, resulta necesario establecer disposiciones que contemplen transitoriedad y gradualidad en su aplicación, en atención a las particularidades institucionales de las dependencias a las que se les aplicará el presente reglamento.”*** (la negrita y subrayado no es del original).

Por esta razón le planteamos la siguiente situación considerando que:

- 1- A la fecha se encuentra pendiente lo estipulado en el Decreto en el artículo 4, inciso f) ***“Dirección General de Servicio Civil: a partir de los lineamientos generales que emita el rector en materia de empleo público, dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño en los entes y órganos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581 de 3 de mayo de 1953. También le corresponde a la Dirección preparar e impartir talleres y capacitaciones que faciliten la implementación de la evaluación del desempeño para aquellas instituciones y órganos del Sector Público dentro del régimen de Servicio Civil”.***
- 2- El corto tiempo que previó el Decreto ya citado para los ajustes fue de 7 días hábiles en el mes de diciembre de 2019 ya que en enero 2020 empezaba a regir el Decreto en mención. Así mismo, hoy día (6 meses después de emitido el Decreto) no contamos con los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño

MS-DM-4184-2020

20 de mayo de 2020

Página 2 de 4

que debería haber emitido la Dirección General de Servicio Civil como se citó anteriormente. Lo que ha limitado la continuidad en los ajustes, cambios a todo el proceso e instrumental para la gestión del desempeño en esta Institución. Nos preocupa que ya ha transcurrido casi la mitad del año y no se tiene claridad ni línea de trabajo en ese tema por la falta de dichos lineamientos, lo que impacta lógicamente en el debido proceso de la gestión del desempeño individual y en la obtención de las especificaciones de un sistema informático según lo pide la Ley 9625 y el Decreto 42087-MP-PLAN.

- 3- La situación actual que atraviesa el país por la atención de la emergencia nacional por la pandemia por el COVID-19, motivo por el cual los funcionarios de rectoría del Ministerio de Salud están abocados en un 100% en la atención exclusiva, elaboración de los lineamientos y otras acciones para minimizar los efectos a nivel nacional durante al menos los años 2020-2021.
- 4- La carencia de los recursos presupuestarios ya que están destinados a la atención de la emergencia nacional COVID-19.
- 5- La alta complejidad institucional para aplicar los artículos 11, 13 y 14 del capítulo III (anexo 1) del Decreto en los tres niveles de gestión (Nivel Central, Nivel Regional y Nivel Local) y por tanto a cada uno de los casi 2500 funcionarios que se encuentran distribuidos por todo el país.
- 6- Además, abstraer a nuestros funcionarios de las labores de primera línea en la atención de las acciones en materia de salud pública y en especial por la atención extraordinaria de la emergencia nacional por Covid-19 para la realización de gestiones de planificación de carácter administrativo, muy necesarias para una adecuada gestión pública y mejoramiento en la utilización de recursos públicos, limita la aplicación del 100% del Decreto de marras.

Así mismo, al cambiar la realidad institucional, nacional e internacional ante la situación planteada anteriormente, se imposibilita la aplicación inmediata de los artículos 11, 13 y 14 del Capítulo III Anexo 1 "Tabla de ponderación de los criterios de evaluación según la familia de puestos" y el artículo 16 del Decreto, ya que demandaría de forma inmediata ajustar para el II semestre de este año los Acuerdos de Compromisos y Resultados de Gestión del Desempeño pactados con todos los funcionarios en el I trimestre de este periodo, sin dejar de atender nuestras competencias de primer nivel por encontrarnos dedicados exclusivamente a la atención de la emergencia nacional como se indicó, y hasta que la institución cuente con los recursos o convenio para el desarrollo de un sistema informático accesible para personas con discapacidad y para cada uno de los casi 2500 funcionarios; esto debido a la complejidad y el alto riesgo que implica el desarrollo, implementación y seguimiento del contenido de estos artículos en forma manual para una institución con las características que ya mencionadas.

MS-DM-4184-2020

20 de mayo de 2020

Página 3 de 4

No obstante, debo mencionarle que a la fecha el Ministerio está avanzando en el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto ya citado, realizando en forma gradual los ajustes correspondientes al actual proceso de gestión del desempeño; siendo viable cumplir con un 75% aproximadamente entre los años 2020, 2021 y a su vez continuar con todos los esfuerzos para el cumplimiento del 25% restante (artículos 11, 13 y 14 del Capítulo III (anexo 1) y el artículo 16 del Decreto) progresivamente entre los años 2022 y 2024.

De igual manera y no menos importante, es que con el fin de mantener la objetividad de todo el proceso de gestión del desempeño tal y como lo exige el Decreto 42087-MP-PLAN, se requiere a su vez grandes esfuerzos para la socialización y sensibilización de todas las etapas del ciclo a la totalidad de los involucrados (Jerarcas, Directores, Jefaturas y Colaboradores distribuidos por todo el país), por lo que resulta inasequible tener implementado los parámetros establecidos en los lineamientos del Decreto en un Sistema Informático de Evaluación del Desempeño antes del plazo máximo mencionado; debido a la complejidad que existe para su desarrollo e implementación y que se requiere de la adecuación de múltiples instrumentos y la operativización en un sistema, así como de los recursos presupuestarios y todo el proceso administrativo que conlleva la puesta en marcha de un sistema como el mencionado.

En ese sentido, siendo que para implementar un sistema de tal envergadura se requiere responsablemente de considerar de previo todos los trámites de contratación administrativa y el presupuesto aprobado, se proyecta que para el año 2022 se podría iniciar con el desarrollo del Sistema Informático del proceso de gestión del desempeño según lo reglamentado en este lineamiento general (capítulos I, II y III) y en el 2023 con la validación y ajustes del Sistema Informático y su implementación efectiva en el año 2024 dada la complejidad de la institución.

Por las situaciones planteadas en líneas anteriores, se ha determinado la necesidad de la flexibilización gradual del cumplimiento de los lineamientos estipulados en el Decreto; por lo tanto respetuosamente le solicito la reforma al plazo establecido en el Transitorio I, párrafo 2 del Decreto 42087-MP-PLAN sobre "Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño para las personas servidoras Públicas" a saber: ***"En el año 2020 se iniciará con el primer ciclo de gestión del desempeño (que va del 1º de enero al 31 de diciembre), según lo reglamentado en este lineamiento general. Este primer ciclo se evaluará, a más tardar, el último día del mes de mayo del año 2021"***. (negrita no corresponde al original).

Considerando lo expuesto, este Ministerio les propone la redacción de la reforma del transitorio I, párrafo 2 en lo que respecta a postergar gradualmente la implementación del Decreto en los siguientes términos:

"En los años 2020 al 2023 se iniciará con los ajustes a los modelos actuales del proceso de gestión del desempeño (que va del 1º de enero al 31 de diciembre) según lo



MS-DM-4184-2020

20 de mayo de 2020

Página 4 de 4

reglamentado en los capítulos I, II y del III (artículos 12 y 15) de este lineamiento general.

Para el año 2024, el proceso de gestión del desempeño se realizará de forma automatizada según lo reglamentado en este lineamiento general.”

Lo anterior, de acuerdo con la experiencia de la emisión e implementación de la Guía de Aplicación del Modelo Institucional de Gestión del Desempeño el cual tiene 8 años de ejecución y culturalización, además, considerando la complejidad institucional con tres niveles de gestión, 2500 servidores públicos, así como, todo lo que implica el proceso de desarrollo, trámites de revisión, plan piloto, validación, aprobación, divulgación e implementación para su efectiva ejecución y minimizar la resistencia al cambio; por lo que se requiere de al menos cuatro años para cumplir técnica y responsablemente con el 100% de todo el proceso establecido en el citado Decreto.

En caso de que requieran ampliar al respecto o aclarar dicha solicitud, estamos en la mejor disposición,

En espera de su comprensión y pronta respuesta,

Atentamente,

Dr. Daniel Salas Peraza
Ministro de Salud

C/c digital

Sr. Carlos Alvarado Quesada, Presidente de la República
Sra. Alejandra Acuña Navarro, Viceministra de Salud
Sra. Susy Mora Bermúdez, Jefe del Despacho Ministerial
Sr. Ronny Stanley Muñoz Salazar, Director de Asuntos Jurídicos
Sra. Priscilla Herrera García, Directora, Dirección General de Salud
Sr. Juan Carlos Valverde, Colaborador, Dirección General de Salud
Sr. Javier Abarca Meléndez, Director, División Administrativa
Sra. Miriam Valerio Bolaños, Directora, Dirección Desarrollo Humano
Sra. Arlette Rodríguez Howell, Jefe, Unidad de Progreso Humano
ddh.uph@misalud.go.cr

ARH/MVA/ACC

