



COMISIÓN NACIONAL DE PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN  
Secretaría Ejecutiva-Asesoría Legal

SE-324-2020

San Pedro de Montes de Oca, 06 de noviembre del 2020

Señora  
María del Pilar Garrido Gonzalo  
Ministra  
Ministerio de Planificación y Política Económica  
Su Despacho

REFERENCIA: Consulta Aplicación Metodología de Evaluación de Desempeño

Estimada Señora:

De conformidad con el artículo 46 Título III, Capítulo IV de la ley No. 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, se estableció: *“Artículo 46: 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”*. De igual forma el artículo 47 del mismo cuerpo normativo, refiere: **“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”*.

Conforme al Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN, en su artículo 19 es claro al advertir que en tratándose de un tema complejo se requerirá cambios profundos para su implementación a nivel institucional; por lo cual la evaluación para los períodos 2018 y 2019 se debió realizar bajo los parámetros existentes antes de la entrada en vigencia de este instrumento; implementándose de manera gradual las nuevas reglas a partir del año 2020.

Ahora bien resulta clara la vinculación de la evaluación de desempeño y el pago de anualidades al sector público, conforme lo determinó el título III de la Ley 9635, al referirse expresamente que el pago de anualidad se realizará únicamente con la calificación de la evaluación del desempeño y además con base



## COMISIÓN NACIONAL DE PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN

### Secretaría Ejecutiva-Asesoría Legal

en lo mencionado en los Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas N° 42087-MP-PLAN.

En tal sentido, los suscritos, al análisis de los instrumentos jurídicos citados y en aras de minimizar riesgos en la aplicación de los mismos que pudieren derivar en eventuales daños patrimoniales, echan de menos las reglas específicas a aplicar a los cargos de Secretario Ejecutivo y al puesto de Auditor Interno; por lo que se someten en concreto las siguientes interrogantes, entendiéndose las mismas dentro del nivel técnico operativa, las cuales consideramos deben ser analizadas por dicho ente al tenor de lo establecido en los artículos 46 y 47 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

- 1) ¿El puesto de Secretario Ejecutivo (Gerente) debe incorporarse en el rango de Gerencia Administrativa? Lo anterior, por cuanto el pago de anualidad está directamente relacionado a la evaluación del desempeño, siendo que el Secretario Ejecutivo tiene modalidad de salario único, por lo que no devenga el plus de anualidades ¿Cuáles factores de evaluación se deben aplicar a dicho puesto?
- 2) ¿Cuáles factores de evaluación le aplican al cargo de Auditor Interno? ¿Le corresponde aplicar los mecanismos establecidos en el Plan de Trabajo ante la Contraloría General de la República, los establecidos a nivel institucional o ambos?

Téngase en consideración que para ambos puestos la evaluación de desempeño debe emanar del superior jerarca, que para el caso en concreto corresponde al Consejo Directivo.

Agradecemos profundamente la respuesta a las interrogantes planteadas en aras de implementar oportunamente las directrices en materia de evaluación de desempeño a nivel institucional.

Cordialmente,

**COMISION NACIONAL DE PRESTAMOS PARA EDUCACION**

Efrain Miranda Carballo  
Secretario Ejecutivo

Jeann Carlo Barrientos Araya  
Asesor Legal