

Capacitan a funcionarios del IML en evaluación al desempeño

Escrito por Herenia García Arias

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 2013



El director de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia, licenciado Roger Espinoza Martínez, explicando los objetivos y metas propuestas por el sistema de gestión al desempeño.

“La evaluación al desempeño apunta a que el trabajador tome más conciencia de su responsabilidad ante el cargo que está asumiendo”, afirmó el licenciado Roger Espinoza Martínez, director general de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia, ante funcionarios y coordinadores de áreas del Instituto de Medicina Legal (IML), durante el taller de capacitación sobre el “Sistema de Gestión del Desempeño”.

El licenciado Espinoza Martínez explicó que dicha capacitación es parte del proceso iniciado desde el año 2010 en el Poder Judicial, en cumplimiento a la Ley de Carrera Administrativa y Servicio Civil, donde se establece el proceso de evaluación al desempeño del trabajador (Ley 476).

El licenciado Espinoza, expuso que la evaluación al desempeño parte de tres grandes aspectos: el desempeño en el puesto de trabajo (DPT), el Plan Operativo Anual (POA) y la Metodología.

Cumplir plan de trabajo

“El objetivo primordial de la capacitación es que tomen conciencia del papel que juegan como servidores públicos, para que desarrollen y cumplan un plan de trabajo que al final se traduzca en brindar un mejor servicio al público”, dijo el licenciado Espinoza Martínez.

Dentro de la Ley 476 se contempla que dos evaluaciones negativas dan mérito para que se pase a un proceso disciplinario del funcionario, informó el director de Recursos humanos.

Existe un formato de evaluación que el jefe inmediato debe de llenar en compañía del trabajador y cada pregunta obtiene un puntaje, el que ya está establecido dentro de la metodología y que lo define el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Los porcentajes son de 95 a 100 excelente, 85 a 94 satisfactorio, de 70 a 85 mejorable y debajo de 70 es insatisfactorio.

El licenciado Espinoza Martínez ejemplificó que "si un funcionario durante la evaluación obtuvo un porcentaje mejorable, no está mal. Simplemente puede cambiar de actitud ante el trabajo".

Manifestó que si bien es cierto que las evaluaciones tienen elementos bien definidos, los jefes de cada área lo someten a consideración del subordinado. Éste lo revisa y puede objetar al respecto.

"Los funcionarios han tenido la percepción que la evaluación al desempeño es una pasada de cuentas al ser evaluados por sus jefes y que si salen con un puntaje bajo, los van a despedir. Eso no es así. Lo que se pretende es asumir compromisos", dijo el licenciado Espinoza Martínez.

"La evaluación al desempeño establece una especie de (FODA) Fortalezas y debilidades de los funcionarios para mejorar y superarse", finalizó diciendo el licenciado Espinoza Martínez.