|  |  |
| --- | --- |
|  | **2017** |
|  | **UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**  **INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**  **I-2016**  **FECHA: 31/01/2017** |



|  |
| --- |
|  |

### ANTECEDENTES

CBCR-032313-2016-RHB-01977 del viernes 28 de octubre de 2016 Apertura del proceso de Evaluación del desempeño del primer periodo 2016.

CBCR-036401-2016-RHB-02235 del lunes 05 de diciembre de 2016, ampliación de periodo para realizar la evaluación de desempeño primer periodo 2016.

### GENERALIDADES

#### METODOLOGÍA DE TRABAJO

La evaluación del desempeño se realizó a través de la aplicación “EVA” a la cual todos los colaboradores de la organización tienen acceso.

A. Registro e ingreso: EL ingreso a la aplicación de “EVA”, se realiza mediante el siguiente link: [Evaluación del Desempeño I semestre 2016](http://eva.bomberos.go.cr:81/). El ingreso a dicha aplicación se hace con el mismo usuario y contraseña que se utiliza para acceder al SIGAE o INSIDE.

B. Personal a evaluar: Se incluyó dentro del grupo sujeto a evaluación, el personal que al 31 de junio, contara con al menos cuatro meses continuos de brindar sus servicios a la institución.

C. Personal no sujeto a evaluación: Los colaboradores con las siguientes condiciones, no se ingresaron para la presente evaluación:

1. Personal suplente, personal contratado bajo modalidad ocasional.
2. Personal con licencia con o sin goce de salario, igual o superior a tres meses, disfrutada en los últimos seis meses.
3. Personal con incapacidades iguales o superiores a tres meses, en los últimos seis meses.
4. Personal de nuevo ingreso, con cuatro meses o menos de laborar para la institución.

D. Flujo del proceso: El proceso se aplica de forma digital en la aplicación EVA y conlleva la participación del evaluador (jefatura inmediata) y del evaluado, ambos deberán ingresar a la herramienta para que ésta sea validada. En este apartado, es importante considerar los siguientes aspectos:

1. En toda evaluación, fue indispensable agregar al menos tres acciones de mejora, mismas que deberían estar orientadas a mejorar el rendimiento del colaborador, lo anterior, sin importar la nota de evaluación que se obtenga en el proceso o el puesto que ocupe el colaborador. Estas acciones de mejora podrían ser laborales o de comportamiento, siempre que aportaran mejoras en el desempeño laboral del colaborador.
2. Las necesidades de capacitación que se establezcan en la herramienta, deben responder a las exigencias del puesto que desempeña el colaborador, esto con el propósito de potenciar el desempeño en el puesto que ocupa en la actualidad.

#### LIMITACIONES

xxx

#### ASPECTOS TÉCNICOS

Para este proceso, cada evaluador tuvo asignado el personal al cual debía evaluar, sin embargo, en caso que se presente la situación de tener a alguna persona que no le corresponda evaluar, o bien le faltara alguno, debería comunicarse a la Unidad de Recursos Humanos con el fin de hacer la revisión y gestión del cambio.

#### RECOMENDACIONES

Para que la aplicación de la evaluación del desempeño sea efectiva, es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. Que el evaluador aplique la herramienta en conjunto con el funcionario evaluado. El proceso de realimentación es fundamental para el éxito de esta aplicación.
2. La evaluación debe realizarse con base en los acontecimientos comprendidos entre diciembre de 2016 y junio de 2016.
3. La aplicación de la evaluación debe realizarse con la mayor objetividad por ambas partes.

### RESULTADOS GENERALES

En la apertura de la Evaluación del desempeño del primer periodo 2016, se identifica la necesidad de realizar 816 evaluaciones. Debido a incapacidades, licencias o vacaciones, 113 colaboradores no fueron evaluados. Se finalizaron de forma exitosa 702 evaluaciones, de las cuales 141 se realizaron a colaboradores Técnicos y administrativos y 561 a Bomberos Operativos.

Cabe destacar que para la ejecución de esta evaluación, dentro del grupo de “operativos”, no se tomó en cuenta al personal suplente.

|  |  |
| --- | --- |
| **PERSONAL** | **EVALUACIONES** |
| Operativo | 561 |
| Técnico y administrativo | 141 |
| **TOTAL DE EVALUACIONES** | **702** |
|  |  |
| **PERSONAL** | **EVALUACIONES** |
| Jefaturas Administrativas | 28 |
| Subordinados Administrativos | 113 |
| **Total de evaluaciones Administrativas** | **141** |
|  |  |
| **PERSONAL** | **EVALUACIONES** |
| Jefes de estación y batallón | 156 |
| Subordinados en estación | 405 |
| **Total de evaluaciones Operativas** | **561** |

Con respecto a las notas obtenidas en las evaluaciones, es importante destacar que en concordancia con el artículo 83 de la Convención Colectiva que dicta: “Se considerarán años eficientes de servicio, aquellos en los cuales los trabajadores reciben evaluaciones no inferiores a "aceptable" de acuerdo con la siguiente tabla y ponderación”, los resultados obtenidos a nivel global de la evaluación, se reflejan en la siguiente tabla:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **RESULTADOS DE LAS NOTAS GENERALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** | | | | |
| **Rangos de Evaluación** | | **Cantidad Personal** | **Porcentaje de la evaluados de acuerdo con el rango de la nota de evaluación** | **Nota Promedio por Rango** |
| 0 – 69 | Inaceptable | 0 | 0.0% | **0** |
| 70 – 79 | Aceptable | 5 | 0.7% | **74.6** |
| 80 – 89 | Bueno | 58 | 8.3% | **85.6** |
| 90 – 100 | Excelente | 639 | 91.0% | **96.27** |
| **TOTAL** | | **702** | **NOTA PROMEDIO GENERAL: 95.23** | |

Es notable destacar que el 91% de los evaluados, recibieron notas mayores a 90. Con un rango de “excelente”. En esta evaluación no se dieron notas menores a 70 puntos.

De los 816 colaboradores que podían ser evaluados, 113 colaboradores no fueron evaluados, lo que representa el 13.97%. Se aporta el listado del personal no evaluado:

| PERSONAL NO EVALUADO | |
| --- | --- |
| Francisco Scheldar Madrigal Duran | Esteban Andres Palma Barboza |
| Luis Felipe Trigueros Ramirez | Yashin Ruiz Castro |
| Fabián Enrique Chinchilla Acevedo | Rodolfo Alvarez Venegas |
| Martin Carvajal Chaverri | Edwin Alberto Tenorio Zuñiga |
| Nancy Cascante Gonzalez | Ever Andrey Salazar Castro |
| Walter Jimenez Mora | Alonso Alpizar Duran |
| Maria Isabel Valencia Badilla | Herberth Rojas Diaz |
| Ana Mercedes Cea Cañas | Michael Alberto Morris Angulo |
| Eric Alberto Mendez Fernandez | Jesús Eduardo Sanabria Cascante |
| Herlinda Maria Mendez Vargas | Kristel Herz Montes |
| Ignacio Riba Dianda | Andrea Loria Herrera |
| Miguel Valdivia Quesada | Josselyn Sánchez Grenald |
| Alexis Villalobos Peñaranda | Jonathan Erick Alfaro Brizuela |
| Luis Alberto Mendez Vado | Juan Miguel Garcia El Robles |
| Michael Lobo Moya | Jorge Alfredo León Brenes |
| William Alberto Retana Mora | Roberto Martínez Sossa |
| Jaime Portobanco Bustos | Patricio Vicente Matarrita Arrieta |
| Judith Najera Villalobos | Jeffry Fabián Molina Barboza |
| Luis Felipe Villalobos Mendez | Jorge Milton Sánchez Rodriguez |
| Carolina Fernandez Duran | Carlos Alberto Alvarez Villalobos |
| Cristian Sánchez Artavia | Carlos Alberto Solano Solano |
| Geinier Alberto Murillo Villanueva | Jesús Brenes Cascante |
| Paulo Andres Jimenez Garcia | Luis Eduardo Chacon Blanco |
| Marcos Meza Meza | Daniel Moscoso Jimenez |
| Erick Alberto Bermudez Miranda | Eric Gerardo Herrera Ramirez |
| Freizer Castillo Quesada | Jou Pant Sánchez Acon |
| Sergio Manrique Salazar Ramirez | Victor Hernandez Lopez |
| Jimmy Gerardo Umansor Umaña | Jeffry Aguilar Aguilar |
| Jose Francisco Abarca Cordero | Ricardo Campos Mariño |
| Erlin Cruz Ochoa | Juan Carlos Fallas Acuña |
| Bernal Alvarado Delgado | Gabriel Josue Lobo Rodriguez |
| Yanis Tatiana Cascante Acuña | Henry Johan Ramirez Alvarado |
| Paul Nuñez Montes De Oca | Vinicio Soto Ortega |
| Maricela Salas Delgado | Esteban Salas Valderrama |
| Luis Fernando Salas Sánchez | Jose Rodolfo Víquez Calderon |
| Jose Daniel Badilla Ureña | Patricia Barrantes Padilla |
| Esgar Marchena Monge | Cesar Adolfo Chavarría Azofeifa |
| Michael Arturo Valverde Fonseca | Harold Josias Warren Zuñiga |
| Andres Hernandez Ramirez | Olger Gilberto Castro Mora |
| Gabriela Fiatt Fernandez | Jose Manuel Hernandez Vargas |
| Roy Herrera Ramirez | Allan Rodriguez Zamora |
| Jorge Luis Arce Solano | Ruben Gerardo Saenz Vargas |
| Gabriel Oses Quesada | Allan Estrada Arce |
| Rafael Angel Ureña Blanco | Elvis Francisco Palma Benavides |
| Rafael Badilla Arguedas | Donald Vallejos León |
| Pedro Josue Castillo Mora | Luis Guillermo Zuñiga Gonzalez |
| Jorge Navarro Zuñiga | Cesar Alejandro Barboza Mora |
| Jose Joaquín Ibarra Vargas | Gerardo Hernandez Zamora |
| Marcelo Briceño Gomez | Daniel Jesus Rivera Obando |
| Gary Francisco Jimenez Molina | Kenneth Fauricio Valverde Calderon |
| Franklin Martínez Ruiz | Guyon David Massey Machado |
| Luis Alonso Montero Angulo | Marco Antonio Rodriguez Ramirez |
| Mauricio Perez Carvajal | Miguel Alfaro Hernandez |
| Henry Mauricio Ugalde Rojas | Andrey Madrigal Cordero |
| Ronny Alvarado Torrentes | Aaron Emanuel Morales Gonzalez |
| Oscar Ramírez Ramírez | Allan Shedden Ching |
| Carlos Mauricio Salazar Acevedo |  |

Las razones por las que no se realizaron las evaluaciones, pudieron ser las siguientes:

1. Incapacitado al momento de la evaluación.
2. Incapacitado durante los 6 meses anteriores a la evaluación.
3. Licencias presentadas durante el periodo en evaluación o al momento de efectuarla
4. Vacaciones del personal en el periodo de la evaluación.
5. Personal que no se encuentra laborando en la organización.

### RESULTADOS EN AREA OPERATIVA

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **RESULTADOS DEL ÁREA OPERATIVA** | | | | |
| **Rangos de Evaluación** | | **Cantidad Personal** | **Porcentaje de evaluados con el rango de evaluación** | **Nota Promedio por Rango** |
| 0 – 69 | Inaceptable | 0 | 0.0% | **0** |
| 70 – 79 | Aceptable | 4 | 0.7% | **74** |
| 80 – 89 | Bueno | 43 | 7.7% | **85.67** |
| 90 – 100 | Excelente | 514 | 91.6% | **96.26** |
| **TOTAL** | | **561** | **NOTA PROMEDIO: 95.29** | |

Es destacable que el porcentaje de evaluados en el rango inaceptable es nula, y sobresale que 561 colaboradores recibieron notas mayores a 90, lo cual representa un 91.6 % de la población de bomberos operativos evaluada.

La nota promedio de 95.29 es superior a la nota promedio general presentada.

### RESULTADOS EN AREA TÉCNICO Y ADMINISTRATIVA

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **RESULTADOS DEL ÁREA TÉCNICA Y ADMINSTRATIVA** | | | | |
| **Rangos de Evaluación** | | **Cantidad Personal** | **Porcentaje de evaluados con el rango de evaluación** | **Nota Promedio por Rango** |
| 0 – 69 | Inaceptable | 0 | 0.0% | **0** |
| 70 – 79 | Aceptable | 1 | 0.7% | **77** |
| 80 – 89 | Bueno | 15 | 10.6% | **85.4** |
| 90 – 100 | Excelente | 125 | 88.7% | **96.3** |
| **TOTAL** | | **141** | **NOTA PROMEDIO: 95.01** | |

Sobresale que ningún evaluado recibió nota menor a 69 y solo un colaborador recibió nota menor a 79, lo que permite notar que el 99.3% recibió calificación mayor a 80.

El promedio del área Técnica y administrativa es de 95.01% lo que lo ubica el 1.26% por debajo de los resultados generales de la evaluación del desempeño.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

* Se logra concluir que el comportamiento de evaluación es similar al de ocasiones anteriores; el 91% de las notas obtenidas están ubicadas en un rango de “excelente.
* La Unidad de Recursos Humanos brindara la información a los encargados correspondientes, para los seguimientos a los puntos de mejora de cada evaluado.
* Se remitirá un reporte a la Academia Nacional de Bomberos con respecto a las necesidades de capacitación.
* Se recomienda que el sistema de evaluación de desempeño permita descargar los resultados de los evaluados, permitiendo agrupar la información, para lo cual se realizara el respectivo reporte de SUATT.

|  |
| --- |
|  |