

Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A.
Gerencia
Proceso Evaluación del Desempeño

Informe de fin de gestión

Elaborado por: Ivannia Monge García
2022-11-25



Resumen ejecutivo:

En atención a oficio 2601-0682-2022 de fecha 03 de noviembre del 2022, emitido por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, me corresponde presentar el informe de gestión en cumplimiento a lo establecido por la ley General de Control Interno N°8292, Artículo 12 “Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno”, inciso e: Por acogermelo a la jubilación a partir del 27 de noviembre del 2022.

El presente informe muestra un resumen de las labores desarrolladas durante mi gestión como Coordinadora del Proceso Evaluación del Desempeño desde el 23 de noviembre del 2015 que fui trasladada del Proceso Reclutamiento y Selección, conforme aprobación de la Administración Superior.

En el informe se describen los resultados de la gestión realizada durante el periodo (2016-2022) en el siguiente orden:

1. Resultados de la Gestión de Desempeño
2. Labores sustantivas realizadas en Proceso
3. Cambios del entorno durante la gestión
4. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno de la dependencia
5. Acciones emprendidas para establecer y evaluar el sistema de control interno del proceso
6. Proyectos desarrollados
7. Administración de los recursos en la dependencia
8. Indicar el estado actual de la matriz de género de la Dependencia y Estado de cumplimiento con el tema de género

1. Resultados de la Gestión de Desempeño:

Como parte de la gestión realizada en el Proceso Evaluación del Desempeño se consolida la evaluación del desempeño a nivel de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. ya que se empieza a aplicar la Evaluación del Desempeño en la Administración del señor Víctor Solís Rodríguez con la restructuración que se da en la empresa y se formaliza por primera vez en la Compañía el Proceso Evaluación del Desempeño en el año 2016.

Por lo anterior, corresponde al Proceso Evaluación del Desempeño iniciar con la administración de la gestión del Desempeño de la Compañía, así como la formalización y la creación de todos los insumos necesarios para la creación de las metas de desempeño y las competencias, mismas que conforman las variables de la evaluación del desempeño.

El alcance del 100% del modelo de gestión del desempeño en la CNFL integra en forma paulatina la incorporación de la población a evaluar hasta alcanzar en un plazo de 5 años, a todas las jefaturas de los distintos niveles de la organización, así como a los Coordinadores de los Procesos de la siguiente manera:

AÑO	POBLACION	AUMENTO ANUAL %	CANTIDAD TOTAL APROXIMADA
2016	Coordinadores de Gerencia, directores y jefes de Unidad	27%	Población sujeta a Evaluación (41 evaluados)
2017	Coordinadores de Gerencia, directores, jefes de Unidad y jefes de Área.	25%	Población sujeta a Evaluación (80 evaluados)
2018	Coordinadores de Gerencia, directores, jefes de Unidad y jefes de todas las Áreas	15%	Población sujeta a Evaluación (104 evaluados)
2019	Coordinadores de Gerencia, directores, Jefes de Unidad, Jefes de todas las Áreas, Coordinadores de Proceso	27%	Población sujeta a Evaluación (146 evaluados)
2020-2022	Coordinadores de Gerencia, directores, jefes de Unidad y Jefes de todas las Áreas y Coordinadores Procesos	6%	Población sujeta a Evaluación (155 evaluados)

Nota: Información de la población de las jefaturas y coordinadores de proceso en desempeño. del 2016 al 2022.

El 2002 es el séptimo año en que se aplica la evaluación del desempeño a la población conformada por Jefaturas y Coordinación de Procesos, se ha logrado madurar en forma paulatina la gestión del desempeño a nivel de la organización, se prevé la incorporación de evaluados de esta manera, ya que desde el punto de vista metodológico, se recomienda que el modelo de gestión del desempeño madure en la organización para avanzar hacia otros niveles y se ha seleccionado la población de jefaturas, pues al ser figuras de autoridad, son el ejemplo en la Empresa y se requiere que ellos sean quienes dirijan el proceso de cambio.

2. Indicar las labores sustantivas realizadas en la dependencia durante el período que estuvo en el puesto:

Dirigir y coordinar todo lo referente a los temas de gestión del desempeño en la CNFL, ya que fue un proceso que estaba iniciando a nivel de empresa, lo cual involucra la sensibilización al personal; formulación, seguimiento y monitoreo de metas de los planes de desempeño; preparación, control y análisis de resultados de la evaluación de competencias, comunicación de resultados y análisis de causas e intervenciones para las evaluaciones de cada periodo, entre otras ejecuta las siguientes actividades:

- Coordinar e impartir actividades de formación como charlas y talleres para informar y sensibilizar a la población de la CNFL en el tema de Gestión del Desempeño.
- Propiciar y estimular la participación el Proceso en diversos equipos de trabajo interdisciplinarios con personal interno y externo a la CNFL para la formulación de propuestas y tomas de decisión de los principales aspectos de la Gestión del Desempeño en la CNFL.
- Acompañamiento y administración de los planes de desempeño de los evaluados por medio de asesorías en la construcción de metas, seguimientos, planes de mejoramiento y atención de consultas.
- Participar activamente en la preparación de todos los componentes de la evaluación de las competencias, así como su debido control y análisis de datos.
- Comunicación de resultados mediante la integración de las variables (Metas y Competencias).
- Acompañamiento, seguimiento y desarrollo de intervenciones para los evaluados que requieran fortalecer las oportunidades de mejora.
- Coordinar todo lo referente a la actividad de reconocimientos por desempeños sobresalientes del periodo evaluado.
- Participar en reuniones con la administración para presentar propuestas relacionadas con la gestión del desempeño.
- Revisar, analizar y adecuar la normativa que regula la gestión del desempeño a nivel de la Compañía para su aprobación y publicación.
- Buscar contactos con otras instituciones para conocer temas que aplican en la gestión del desempeño.
- Participar en todo el proceso para levantar los requerimientos para la creación de los Módulos Evaluación del Desempeño SIRH (Metas y Competencias y Análisis- causa).
- Participar en el ambiente de pruebas de los Módulos del SIRH.
- Se inicia en el año 2022 con la puesta en producción del Módulo de Metas del SIRH.
- Crear toda la documentación requerida para la gestión del desempeño.
- Otras funciones producto de la gestión del desempeño.

3. Señalar los cambios habidos en el entorno durante el período de su gestión, incluyendo los cambios en la legislación que afectan el quehacer de la CNFL y la dependencia que estuvo a su cargo:

-No se han dado cambios que afecten a nivel del Proceso.

4. Detallar el estado de la autoevaluación del sistema de control interno de la dependencia al inicio y final de la gestión:

De acuerdo con consulta realizada al Proceso de Gestión de Riegos y Control Interno, le comunicamos que en su condición de coordinadora de Proceso no requiere reportar información de autoevaluación de control interno dado que en la empresa este instrumento se aplica únicamente a las jefaturas según la estructura de la empresa, correspondiente a los niveles jerárquicos: Direcciones, Unidades y Área.

Esto en concordancia con la Resolución RR-001-2017 que indica:

“Reiterar la decisión del Consejo de Administración que la estructura de la empresa consta de los niveles de Dirección, Unidad y Área. Debido a eso, lo Procesos que se han identificado en las resoluciones de Gerencia deben identificarse como un conjunto de actividades que están a cargo de un profesional y forma parte de las responsabilidades de las Áreas o Unidades nombradas formalmente”

Como se deriva de lo indicado, la empresa determinó aplicar la autoevaluación de control interno a las jefaturas, según los niveles jerárquicos establecidos en dicha resolución.

5. Mencionar las acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la dependencia:

No aplica, según lo indicado en el apartado anterior.

6. Especificar los principales logros alcanzados durante su gestión:

Los logros alcanzados se clasifican por año (2016-2021):

2016:

- Se inicia con la evaluación del Desempeño en la CNFL, incluyendo las variables de metas y competencias, se incorpora la población de primer Nivel, directores y jefes De Unidad.
- La administración participa en forma activa en todo el proceso de la construcción y aprobación de los planes de Desempeño.
- Participación por parte de las directores y jefaturas en las actividades de sensibilización realizadas por el PED, tanto en metas como en competencias.
- Aprobación de la normativa que regula la Gestión del Desempeño, Reglamento para la Evaluación del Desempeño y Procedimiento.
- Se realiza la actividad de entrega de reconocimientos por resultados sobresalientes con la participación de la Administración y se comunica en Electro noticias.

2017:

- Se incorpora a la Evaluación del Desempeño a las Jefaturas de Área a solicitud de la Administración.
- Aprobación por parte de la Administración Superior de la capacitación: 5 Elecciones de Franklin Covey "El camino hacia una producción extraordinaria" a la población en desempeño.
- Sensibilizar a toda la población de la CNFL en Desempeño a través de comunicados y charlas de sensibilización.
- Actividad de entrega de reconocimientos y se comunica en Electro noticias.

2018:

- La población en desempeño se mantiene, directores, jefes de Unidad y Área.
- Capacitación de Indicadores gestión a los gestores de metas impartida por la UNA, bajo aprobación de la Gerencia.
- Se crea la herramienta de Atención Virtual para realizar la evaluación por competencias.
- Se hacen los seguimientos de las metas por parte del Proceso Evaluación del Desempeño.
- Actividad de reconocimientos resultados sobresalientes y comunicado en Electro noticias.
- Se traslada por parte del PED la funcionaria Nancy Montero Barrantes para hacer el levantamiento de los requerimientos de la gestión del Desempeño para crear una herramienta informática que responda a las necesidades del proceso.

2019:

- Se incorpora a la población de Desempeño los Coordinadores de los Procesos.
- Se brinda el acompañamiento del coaching ejecutivo a los resultados con bajo desempeño en competencias por la empresa Humanas con la aprobación de la Gerencia.
- Taller para sensibilizar en competencias a los Coordinadores de Proceso.
- Actividad de Reconocimientos sobresalientes y comunicado en Electro noticias.

2020:

- Se mantiene toda la población de Jefaturas y Coordinadores de Proceso en Desempeño.
- Se mejoran las preguntas para la evaluación por competencias para cada clase de puesto con la participación de directores y Jefaturas de Unidad.
- Capacitación Virtual de Indicadores a través de un video para los gestores de Metas.
- Se realiza la actividad de reconocimientos y se hace la entrega del reconocimiento en el domicilio del evaluado.
- Se concluye por parte del Proceso Evaluación del Desempeño con el escenario de las pruebas de los tres Módulos de Desempeño del SIRH en el mes de junio

2021:

- Se mantiene toda la población de Jefaturas y Coordinadores de Proceso en Desempeño
- Se hacen los seguimientos a la evaluación del Desempeño.
- Se hace la actividad de reconocimientos sobresalientes en forma virtual.

7. Indicar los proyectos más relevantes realizados y el estado en que se encuentran:

En el **2022** se da la puesta en marcha del Módulo de Metas del SIRH en Producción, se realiza de la siguiente forma:

- Se valida el funcionamiento del SIRH-Evaluación del Desempeño (metas) a partir de la configuración del sistema, periodo de evaluación, metas genéricas, metas por clase, dependencias asignadas, instrucciones y aprobaciones.
- Se brinda capacitación a la población evaluada y gestora en la implementación del módulo de metas de desempeño en el SIRH (gestión de solicitudes, aprobaciones de solicitudes, ejecución de las metas).
- Se verifica que los datos de ejecución de los Planes de Desempeño sean ingresados por las Dependencias en el SIRH y se lleva en paralelo con la información de la ficha parametrización hasta que el sistema este en un 100% en producción.
- Asesoramiento constante por parte de los profesionales del Proceso a la población evaluada y gestora de metas en el uso del SIRH.
- Actualmente el estado del Módulo de Metas del SIRH en Producción es aproximadamente de un 80%, ya que surgen situaciones producto de la naturaleza de los sistemas.

Considero que este proyecto es en un reto, ya que por la naturaleza y alcance de desempeño se requiere contar con un sistema informático que permita ingresar toda la información de los históricos de desempeño (2016-2022).

Por otra parte, sí se considera ingresar el resto de la población a desempeño se requiere contar con un sistema, caso contrario, se vuelve inmanejable la información, así como su seguimiento.

8. Detallar la administración de los recursos financieros en la dependencia:

La parte de los recursos financieros se maneja desde el Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano, al ser un proceso no administramos presupuesto.

9. Indicar el estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiere girado la Contraloría General de la República u otro órgano externo, así como las recomendaciones que durante su gestión le hubiere formulado la Auditoría Interna:

Como Coordinadora del Proceso cada año se cumple con la Declaración Jurada y se atendieron consultas en relación con la declaración del año pasado.

En cuanto a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna las mismas se han atendido, según lo indicado en el apartado de las observaciones del estudio que se realizó el año pasado.

10. Indicar el estado actual del cumplimiento de las acciones relacionadas a la Matriz de Género de su dependencia.

- Referente a la formación de Género Nivel 1 el Proceso Evaluación del Desempeño posee un avance del 100%.
- Respecto a género Nivel 2, la dependencia ya finalizó el proceso, en espera del Certificado.
- Se completa la matriz en forma semestral conforme lo solicita el Proceso de Relaciones Laborales a cargo del tema de género.

Ivannia Monge García
Coordinadora del Proceso Evaluación del Desempeño
2022-11-25