



INFORME CONSOLIDADO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

Este informe resume los resultados generales del proceso de Evaluación del Desempeño 2025, brindando información objetiva sobre su alcance, cobertura y resultados.

Periodo 2025

1. Objetivo

Presentar de manera objetiva y consolidada los resultados de la Evaluación del Desempeño del período 2025, incluyendo el alcance y cobertura, resultados generales, a fin de respaldar los procesos de seguimiento, control, fiscalización y transparencia institucional, así como contribuir al fortalecimiento de la gestión del desempeño y del talento humano en JUPEMA.

2. Marco normativo

- P15-PR-016 Gestión del desempeño.
- P01-RP-010 Política de idoneidad y evaluación del desempeño para los miembros del Órgano de Dirección, Comités y Alta Gerencia.

3. Metodología

La Evaluación del Desempeño correspondiente al período 2025 se ejecutó de conformidad con la normativa institucional vigente y mediante la aplicación de instrumentos de evaluación diferenciados según la naturaleza y nivel de responsabilidad de los puestos evaluados.

El proceso contempla la valoración del cumplimiento de los objetivos, responsabilidades y competencias asociadas a cada puesto, con el propósito de medir la contribución de las personas trabajadoras al logro de los resultados institucionales. Asimismo, los resultados obtenidos constituyen un insumo para la identificación de fortalezas, oportunidades de mejora, definición de acciones de desarrollo y fortalecimiento de capacidades.

Para la medición del desempeño se emplearon los siguientes instrumentos institucionales:

- P15-FO-013 Evaluación del Desempeño Director División de Pensiones.
- P15-FO-037 Evaluación del Desempeño.
- P15-FO-045 Evaluación del Desempeño Director División Financiera Administrativa.
- P15-FO-048 Evaluación del Desempeño Director Ejecutivo.

La aplicación de estos instrumentos permitió evaluar de manera objetiva y estandarizada el desempeño de la población sujeta a evaluación.

4. Cobertura

Del total de personas sujetas a evaluación, el proceso alcanzó un nivel de cumplimiento del 99%, evidenciando una amplia cobertura institucional y un alto grado de participación de las jefaturas y personas trabajadoras involucradas.

Concepto	Resultado
Período evaluado	Enero a diciembre 2025
Personas trabajadoras sujetas a evaluación	Personal que cumplió los requisitos establecidos en la normativa institucional.
Nivel de cumplimiento del proceso	99%
Exclusiones	Personas en período de prueba. Incapacidades prolongadas.

El porcentaje de cumplimiento alcanzado refleja la adecuada ejecución del proceso de evaluación del desempeño y proporciona información representativa para el análisis de los resultados institucionales.

5. Resultados institucionales

EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO - PERIODO 2025					
ESCALA DE CALIFICACIÓN	DFA (128)	DP (134)	DE (52)	AI (19)	OCN (1)
Supera las expectativas del puesto	3,9% (5)	13,4% (18)	17,3% (9)	47,4% (9)	100% (1)
Alcanza las expectativas del puesto	82,8% (106)	70,2% (94)	61,5% (32)	36,8% (7)	-
No alcanza las expectativas del puesto*	4,7% (6)	2,2% (3)	5,8% (3)	5,3% (1)	-
No aplica (nuevos ingresos- incapacidad prolongada)**	7,8% (10)	14,2% (19)	15,4% (8)	0% (0)	-
Pendiente	0,8% (1)	0% (0)	0% (0)	10,5% (2)	-
EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO ÓRGANO DE DIRECCIÓN - PERIODO 2025					
VALORACIÓN	RANGOS DE PERCEPCIÓN	EVALUACIÓN INDIVIDUAL (7)	EVALUACIÓN CONJUNTA 2025		
Valoraciones entre 81 y 100	Percepciones positivas	100% (7)	98,6%		
Valoraciones entre 61 y 80	Percepciones negativas	-	-		
Valoraciones entre 20 y 60	Percepciones negativas	-	-		
DFA: DIVISIÓN FINANCIERA ADMINISTRATIVA					
DP: DIVISIÓN PENSIONES					
DE: DIRECCIÓN EJECUTIVA					
AI: AUDITORÍA INTERNA					
OCN: OFICIAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO					
OD: ÓRGANO DE DIRECCIÓN					
En el año 2025 se logró un nivel de cumplimiento del 99,00%.					

*Las personas trabajadoras con resultados "No alcanza las expectativas del puesto" son incorporadas a un Plan de Mejora Individual que establece acciones de desarrollo y seguimiento para fortalecer su desempeño y favorecer el cumplimiento de las expectativas del puesto.

**Este se aplica a todo el personal que haya laborado en la Institución al menos seis meses posteriores al haber superado el periodo de prueba durante el periodo de evaluación.

6. Principales fortalezas

- Servicio al cliente interno y externo.
- Trabajo en equipo.
- Compromiso institucional.

7. Oportunidades de mejora

- Planificación y organización.
- Orientación a los resultados.
- Innovación y creatividad.

Con fundamento en la normativa institucional, las personas trabajadoras que obtengan una calificación en la categoría "No alcanza las expectativas del puesto" serán incorporadas a un Plan de Mejora Individual, con el objetivo de fortalecer las competencias requeridas para el puesto y atender las oportunidades de mejora identificadas en el proceso de evaluación del desempeño.

8. Conclusión

Los resultados obtenidos reflejan un adecuado nivel de desempeño institucional y constituyen un insumo para la toma de decisiones en materia de desarrollo del talento humano, capacitación y mejora continua.