



INFORME CONSOLIDADO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2024

Este informe resume los resultados generales del proceso de Evaluación del Desempeño 2024, brindando información objetiva sobre su alcance, cobertura y resultados.

Periodo 2024

1. Objetivo

Presentar de manera objetiva y consolidada los resultados de la Evaluación del Desempeño del período 2024, 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 2024 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.
- P01-FO-008 Evaluación de idoneidad para miembros del Órgano de Dirección, Comités y Alta Gerencia.

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 2024
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 DEL DESEMPEÑO -PERÍODO 2024					
Escalas de Calificación	DE (50)	DFA (124)	DP (132)	AI (19)	OCN (1)
Supera las expectativas del puesto	6% (3)	6,4% (8)	16,6% (22)	31,6% (6)	-
Alcanza las expectativas del puesto	68% (34)	82,4% (102)	67,5% (89)	52,6% (10)	100%
No alcanza las expectativas del puesto**	8% (4)	6,4% (8)	6,8% (9)	5,3% (1)	-
NO Aplica (nuevos ingresos - incapacidad prolongada) *	18% (9)	4,8% (6)	9,1% (12)	10,5% (2)	-
EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO ÓRGANO DE DIRECCIÓN -PERÍODO 2024					
VALORACIÓN	RANGOS DE PERCEPCIÓN	EVALUACIÓN INDIVIDUAL (7)	EVALUACIÓN CONJUNTA 2024		
Valoraciones entre 81 y 100	Percepciones positivas	100% (7)	98,29%		
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 2024 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

- Compromiso institucional

7. Oportunidades de mejora

- Reforzar competencias organizacionales.

8. Conclusión

La evaluación del desempeño 2024 refleja una organización con un nivel de desempeño favorable, donde más del 78% del personal de todas las áreas cumple o supera las expectativas y el proceso alcanzó un 99% de cobertura. Las principales oportunidades de mejora se centran en reforzar las competencias organizacionales.