Modelo de Gestión del Desempeño

Consejo Nacional
de Vialidad
CONAVI

Antecedentes

Ley 9635

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

(Capítulo VI. Rectoría y evaluación del desempeño de los servidores Públicos)

03 dic 2018

Decreto 42087-MP-PLAN

Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas

10 dic 2019

Reunión MIDEPLAN

Despacho Ministerio de Planificación

22 de mayo 2020

La Ley N° 9635, relativa al “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, establece que la evaluación de desempeño se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice cada institución y la del cuerpo gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Ley 9635

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

(Capitulo VI. Rectoría y evaluación del desempeño de los servidores Públicos)

Modelo de gestión de desempeño institucional

El ciclo de gestión del desempeño comprende fechas del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año y está conformado por cuatro etapas.

Etapa 1. Planificación

Planificación de metas, objetivos y compromisos del desempeño.
(Aplica de octubre a diciembre de cada año, y a mas tardar el primer trimestre de cada año)

Etapa 2. Seguimiento

Seguimiento y realimentación del desempeño, debe realizarse al menos 1vez/año.
(Se realizará en junio de cada año)

Etapa 3. Evaluación del Desempeño

Aplicación del formulario de Evaluación del Desempeño.
(Aplica en febrero de cada año)

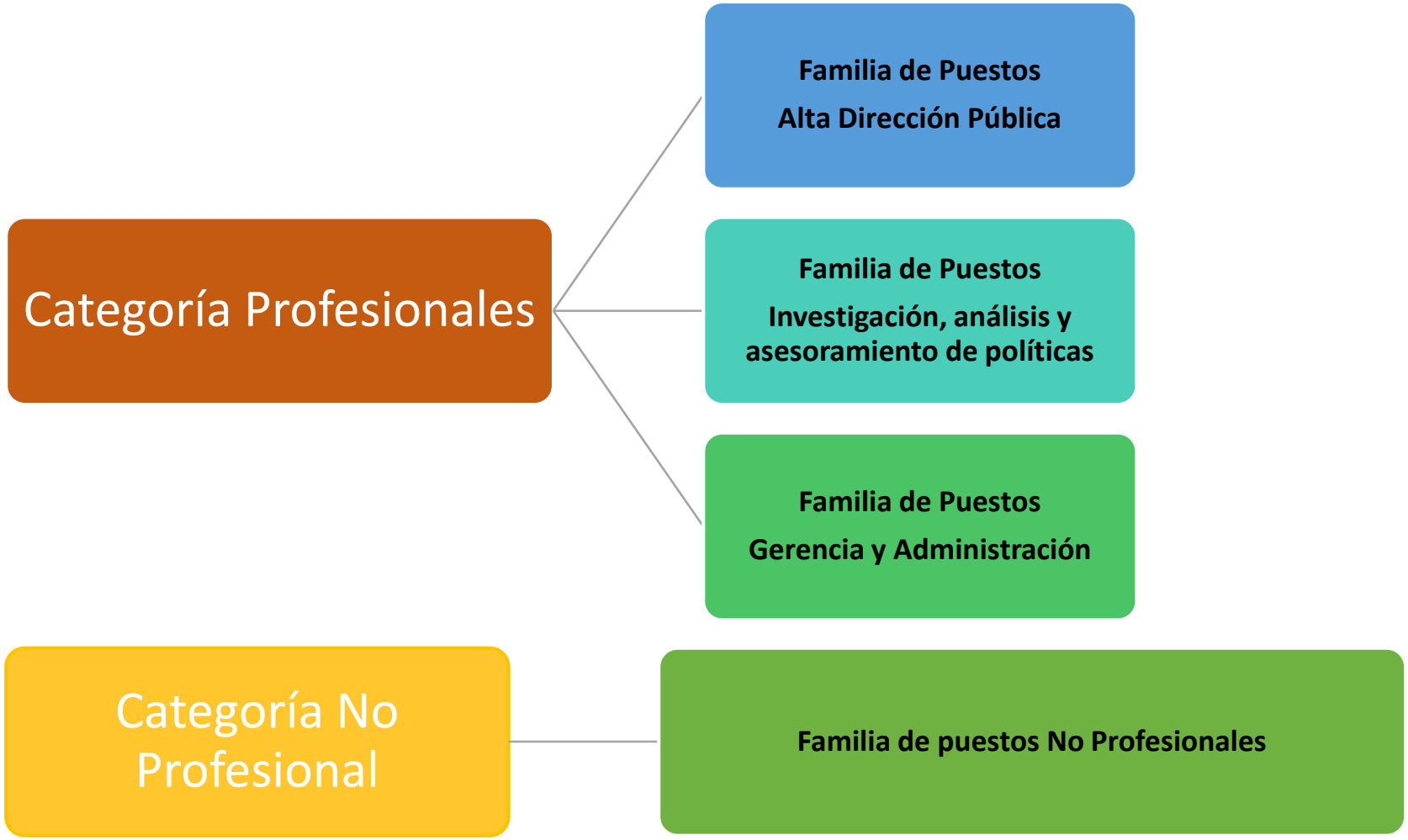
Etapa 4. Realimentación

Pretende establecer las áreas de oportunidad de mejora del colaborador(a) que permita asociar una actividad que propicie la mejora del desempeño.
(Se realiza en las etapas de seguimiento y evaluación del desempeño)

"Proceso de gestión del desempeño
Contenido del Lineamiento técnico y metodológico Amparado al Decreto 42087 MP PLAN"

Familia de Puestos:

Para efectos de aplicar estos lineamientos, los puestos de las personas servidoras públicas se agruparán en las siguientes categorías: Profesionales y No Profesionales



Composición por familia de puestos: conavi

Alta Dirección Pública

- Director Ejecutivo
- Auditor Interno
- Gerente de Servicio Civil 2
- Gerente de Servicio Civil 1
- Profesional Jefe de Servicio Civil 3

Investigación, análisis y asesoramiento de políticas

- Profesional de Servicio Civil 3
- Profesional en informática 3
- Profesional Jefe de Informática 1 A
- Profesional Jefe de Informática 1 B
- Profesional Jefe de Servicio Civil 1
- Profesional Jefe de Servicio Civil 2
- Profesional Jefe en Informática 2

Gerencia y Administración

- Profesional de Servicio Civil 1 A
- Profesional de Servicio Civil 1 B
- Profesional de Servicio Civil 2
- Profesional en Informática 1 A
- Profesional en Informática 1 B
- Profesional en Informática 1 C
- Profesional en Informática 2

No Profesionales

- CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1 y 2
- MISCELÁNEO DE SERVICIO CIVIL 1 y 2
- OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1 y 2
- SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1 y 2
- TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1, 2 y 3
- TÉCNICO EN INFORMÁTICA 1 y 2
- TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 1, 2 y 3

Ponderación de los criterios de evaluación según la familia de puestos

Criterios	Profesionales				No profesionales
	Alta Gerencia Pública	Investigación, análisis y asesoramiento de políticas	Prestación de Servicios Públicos	Gerencia y Administración	
Metas	**80%**	**80%**	**80%**	**80%**	**80%**
Metas institucionales					
Primer nivel: PEN, PNDIP y PS	30%	15%	0%	0%	0%
Segundo nivel: PEI y POI	30%	15%	0%	0%	0%
Metas de desempeño					
Cuarto nivel: unidad o departamento	20%	20%	20%	20%	10%
Quinto nivel: metas de desempeño individuales	0%	30%	55%	60%	70%
Jefatura	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**
Competencias individuales (o comportamiento)	10%	15%	15%	15%	15%
Autoevaluación	5%	5%	5%	5%	5%
Colaboradores	5%	0%	0%	0%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

La nota final será la sumatoria de todos los puntos obtenidos en cada criterio evaluado

Fuente: *Decreto Nº 42087-MP-PLAN, publicado el 10 de diciembre del 2019*

COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO

mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

SERVICIO CIVIL

Consejo Nacional de Vialidad CONAVI

Distribución de criterios según componentes

Cumplimiento de las metas

80%

Primer Nivel	Contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas (PEN),(PNDIP),y los planes sectoriales(PS).
Segundo Nivel	Contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del (PEI), (POI), (POA) u otra denominación de los planes. (organizaciones sindicales tendrán la participación consultiva).
Cuarto Nivel	Cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia (dirección, departamento, servicio o unidad, unidad asesora, entre otras dependencias semejantes).
Quinto Nivel	Objetivos y metas pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública.

Responsabilidad de la jefatura o superior

20%

Evaluación de competencias	Manual de Competencias definido por la DGSC. Resolución N°DG-147-2019 del 26 de agosto del 2019.
Autoevaluación	Autoevaluación - análisis autocrítico de su desempeño.
En el caso de los puestos contemplados en la familia de puestos de "Alta Dirección Pública" (conocido también como "Alta Gerencia Pública")	***También se incluirá dentro de los componentes del 20%, la calificación que efectúen las personas trabajadoras bajo su cargo con respecto a sugestión (5%).

Evaluación de competencias

Manual de Competencias definido por la DGSC. Resolución N°DG-147-2019 del 26 de agosto del 2019.
Sus valores se encuentran determinados en cada familia de puestos.

COMPETENCIAS
TRANVERSALES / COMPORTAMIENTOS

1. Adhesión a valores del servicio
2. Involucramiento y compromiso
3. Preocupación y empatía por la persona ciudadana y el servicio público.

1. Probidad (actuación intachable)
2. Buen uso de los recursos (transparencia)

Fuente: Diccionario de Competencias – DGSC (Resolución DG-147-2019 del 26-08-2019)

Valores y calificación de la evaluación del desempeño

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
1 a 69	Insuficiente	El rendimiento no cumplió las expectativas. Se requiere una mejora oportuna y significativa.
70 a 79	Bueno	El rendimiento es aceptable. La persona servidora pública cumple con sus objetivos de trabajo.
80 a 89	Muy Bueno	El rendimiento cumple las expectativas y consistentemente genera fuertes resultados de los requerimientos del trabajo.
90 a 99	Excelente	El rendimiento es excelente. La persona servidora hace una contribución excepcional a las metas y objetivos estratégicos de la institución u órgano, superando consistentemente los requisitos del trabajo.
Igual a 100	Sobresaliente	El desempeño de la persona servidora pública se destaca sobre sus pares y excede las expectativas de las labores encomendadas para el cargo.

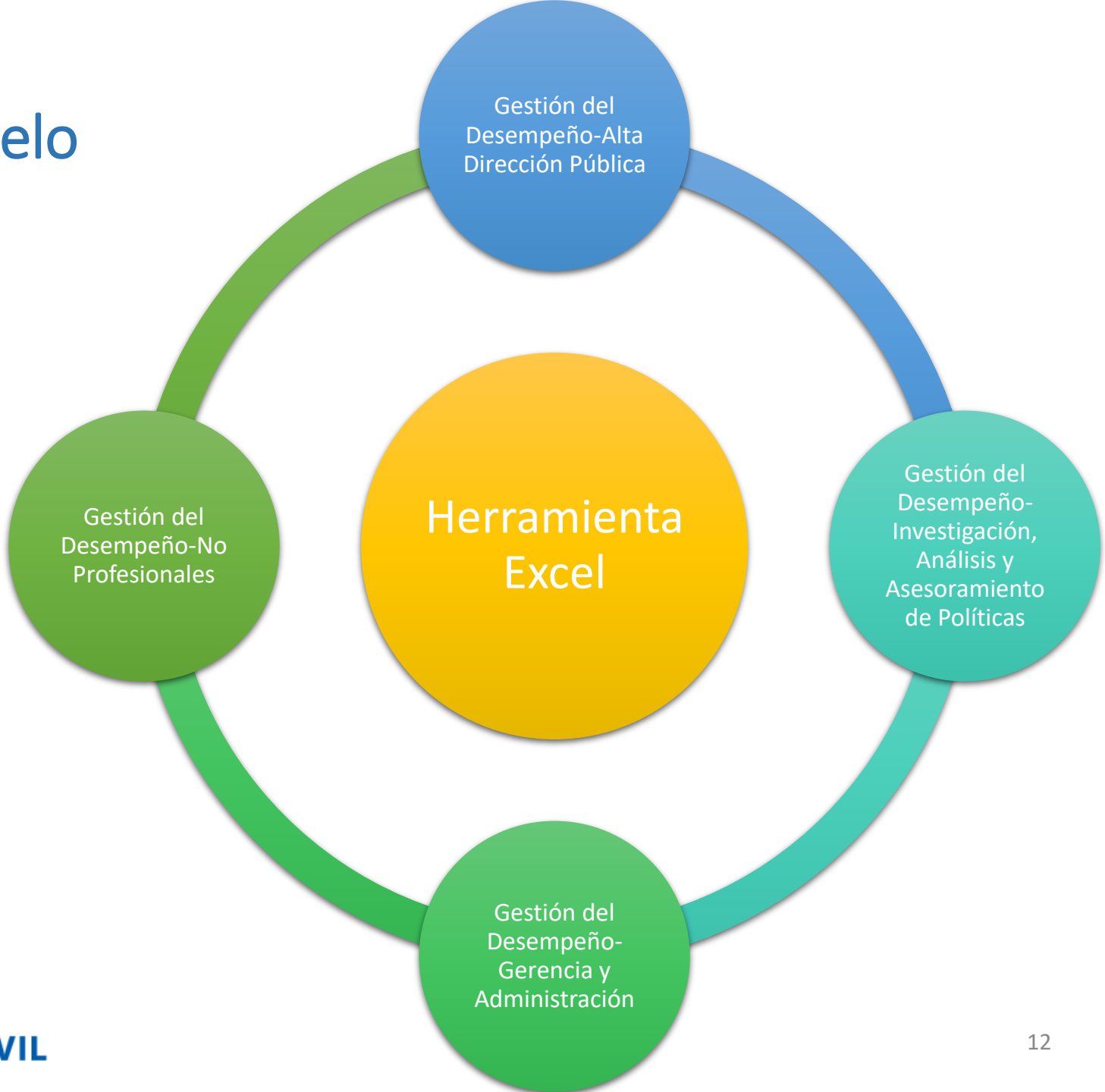
<u>Importante:</u>

"Las notas asignadas a los criterios de evaluación respectivos deben expresarse con dos decimales. Si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco se redondeará hacia arriba".

Creación de un nuevo modelo

- Aprobado mediante Dictamen Técnico AGRH-OSC-IT-D-CONAVI-006-2021, emitido por la Oficina de Servicio Civil1 del Sector Infraestructura Y Transportes, con fecha 06 de diciembre 2021.

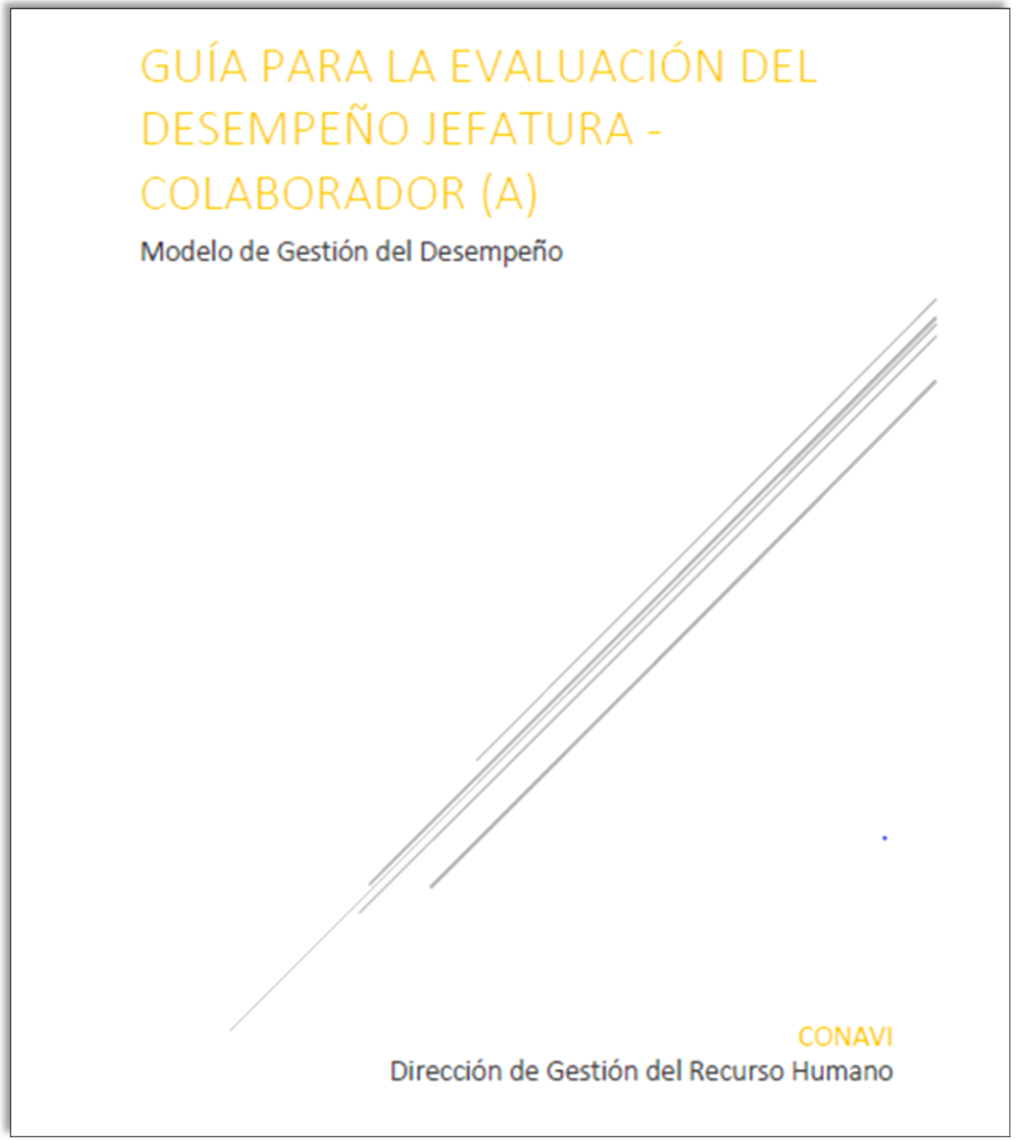
_Como complemento a este nuevo modelo, se confeccionaron nuevos instrumentos (herramienta Excel) y la Guía para la Evaluación del Desempeño Jefatura - Colaborador (a).



conavi

SERVICIO CIVIL

Guía para la Evaluación del Desempeño Jefatura - Colaborador (a)


GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JEFATURA - COLABORADOR (A)

Modelo de Gestión del Desempeño

CONAVI

Dirección de Gestión del Recurso Humano

“LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS GENERALES QUE DEBEN OBSERVAR LAS JEFATURAS Y PERSONAS SERVIDORAS EN SUS DIVERSAS ETAPAS DEL MODELO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO”

Guía para la Evaluación del Desempeño Jefatura - Colaborador (a)

COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

SERVICIO CIVIL

Consejo Nacional de Vialidad
CONAVI

INSTRUMENTO GESTION DEL DESEMPEÑO

Consejo Nacional
de Vialidad
CONAVI

Instrumentos por Familia de Puestos

El cual incluye las siguientes etapas:

- Etapa 1. Planificación
- Etapa 2. Seguimiento
- Etapa 3. Evaluación del Desempeño
- Etapa 4. Realimentación

Alta Dirección Pública

Investigación, análisis y asesoramiento de políticas

Gerencia y Administración

No Profesionales

Contacto:

Licda. Hazel Vargas Alvarado,
hazel.vargas@conavi.go.cr
Tel 2252- 5300 ext. 5665

Licda. Kattya González Villalobos
kattya.gonzalez@conavi.go.cr
Tel 2252- 5300 ext. 5331

conavi

Dirección de Gestión del Recurso Humano
Unidad de Desarrollo del Talento Humano