



Municipalidad de Guácimo



* MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO *

ACTA N° 23 -2022, SESION EXTRAORDINARIA N° 08-2022

CELEBRADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL DE GUACIMO

EL DIECIOCHO DE ABRIL DEL DOS MIL VEINTIDOS A LAS QUINCE, HORAS

TREINTA MINUTOS, EN LAS INSTALACIONES DEL SALON

DE SESIONES MUNICIPALES

DIRECTORIO

Regidores Propietarios

José Leoncio Orozco Peraza- Preside
Nelson Lobo Rodríguez
Alejandra López Lee V
Magda Orocú Jiménez V
William Fajardo Fajardo *
Rosibel Marchena Serrano
Leonardo Carrillo Sánchez

Síndicos Propietarios

Maricela Solano Álvarez*
Luis Guillermo Zamora Brenes *
Carlos David Francis Sequeira*
Vera Myrie Graham*
Elpidio Cubillo López*
(*) Ausente (+) sustituyó (V) virtual

Regidores Suplentes

Nitzy Vega Chaves
Ana María Esquivel Mesen
Rosibel Calvo Angulo
Leance Ramírez Mora *
Alba Nidia Orozco Madrigal*
José Andrés Jirón Jirón
Wilberth Carrillo Navarro

Síndicos Suplentes

Yundi Alberto Artavia Lovemore*
Flor Chavarría Arguedas V+
Jesarela Cocorn Guerrero V+
Greivin Muñoz Elizondo V+
Jacqueline Jiménez Salas *

Funcionarios.

Gerardo Fuentes González – Alcalde
Cynthia Hyman Schatruell*
Jeanneth Crawford Stewart -secretaria

Se comprueba el quórum y se da inicio al desarrollo de la sesión con la siguiente orden del día:

PUNTO ÚNICO: ATENCIÓN AL SEÑOR CARLO VALERA CASTRO Y A LA LICDA. ANGELA ESPINOZA LÓPEZ, PARA TALLER DE LINAMIENTOS GENERALES DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICOS.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 02.

El Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, da inicio a la sesión solicitando a la secretaria del Concejo Municipal - Sra. Jeanneth Crawford Stewart, proceder a la lectura del orden del día.

En uso de la palabra la secretaria del Concejo Municipal - Sra. Jeanneth Crawford Stewart, procede a la lectura del orden del día, mismo que ha sido elaborado por el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, para atender la sesión del día de hoy 18-04-2022, dice:

1. Oración.
2. Atención al señor Carlos Valera Castro y a la Licda. Angela Espinoza López.

Sometida a votación el orden del día por el Presidente Municipal - Reg. José Leoncio Orozco Peraza, resulto aprobada por unanimidad.

El Concejo Municipal período 2020 - 2024, inicia la sesión pronunciando una oración de gracias e invocando a Dios como guía espiritual en el desempeño de la función de cada uno de los integrantes y personas presentes. Realizada por parte de la Reg. Nitzy Vega Chaves.

PUNTO ÚNICO: ATENCIÓN AL SEÑOR CARLOS VALERA CASTRO Y A LA LICDA. ANGELA ESPINOZA LÓPEZ, PARA TALLER DE LINEAMIENTOS GENERALES DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICOS.

En cumplimiento al Acuerdo N.° Siete, del Acta N.° 18-2022, de la Sesión Ordinaria N.° 12-2022, de fecha 22-03-2022, se procede a atender al Sr. Carlos Valera Castro y a la Licda. Licda. Angela Espinoza López - Coordinadora Gestión de Talento Humano.

En uso de la palabra la Encargada de Talento Humano - La Licda. Angela Espinoza López, dice: Buenas tardes a todos gracias por la participación presencial y virtual, donde el tema de hoy es sobre los lineamientos del desempeño para funcionarios públicos y les presento al señor Carlos Varela que es el facilitador de estos talleres.

En uso de la palabra el Presidente Municipal -Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Mucho gusto Don Carlos Valera por parte del Concejo Municipal.

En uso de la palabra el Señor Carlos Varela Castro, dice: Primero que nada, agradecerles por la oportunidad que nos brindan de poder hacer la presentación de este tema de los lineamientos generales de la evaluación del desempeño en las personas servidoras públicas y la idea es poderles presentar que es lo que nos dicen estos nuevos lineamientos en la gestión del desempeño de las personas públicas y así hacer un poquito de análisis del porque la relevancia del que ustedes personas estén aquí en el Concejo. Esto es un decreto que obedece básicamente a la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas y cuyo decreto se genera el 42087 que obliga básicamente a todas las personas funcionarias publicas a ser evaluadas bajo un nuevo lineamiento que rige a partir del 2019 pero que por temas de pandemia se vio postergado durante algunos años pero que ya es parte.

Es importante que las personas del Concejo sepan que es lo que está sucediendo en esta Municipalidad y quiero hacer un alto en el camino y felicitarles porque es la primera Municipalidad de la región que podríamos hoy certificar de que tiene todo lo que se ocupa para hacer la evaluación correcta de acuerdo a lo que indica este tema en particular.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 03.

LINEAMIENTOS GENERALES DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICOS.



Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635

Agenda

Lineamiento Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas

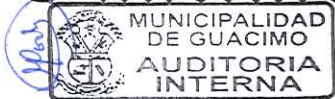
- Objetivos / Definiciones / Ciclo / Componentes / Calificación / Criterios.
- Diccionario de Competencias / Comportamientos / Preguntas
- Realimentación: Desarrollo
 - Planes de seguimiento y mejora
 - Dentro, Fuera y Autodesarrollo
 - Guía de Desarrollo
- Evaluación (Matriz)
 - Metas Institucionales / Departamento / área / individuales
 - Uso de la matriz de desempeño

Carlos Varela Castro

- Director de la Empresa MyC de San José, SA
- 30 años de experiencia en RRHH y 15 como Consultor de empresas en Centroamérica, Panamá y Latinoamérica.
- Licenciado en Comportamiento Organizacional de ULACIT.
- Diplomado en Coaching y Liderazgo Transformacional del TEC de Monterrey.
- Especialista en Gestión por Competencias del TEC CR.
- Especialista en Servicio al Cliente (Disney)
- Especialista en Human Resources Business Partner -PBS, Guatemala
- Especialista en Transformación Digital y Customer Experience -CX Latam Institute, Perú
- Especialista en Culture Strategy & Employee Experience, Global Florida University, USA
- + de 35000 personas capacitadas en GC.
- + de 15000 horas en formación
- 28 años de casado, 3 hijos.

¿Quién soy?





Acta N° 23-2022
S.E. N.º 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.º 04.

“LINEAMIENTOS GENERALES DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS”

Objetivo:

Definir los lineamientos generales que orientan la gestión del desempeño de las personas servidoras públicas para promover su desarrollo, con el propósito de mejorar la gestión pública y aumentar la generación de valor público.

Definiciones

- | | |
|---|---|
| ▪ Anualidad | ▪ OBJETIVOS DE DESEMPEÑO |
| ▪ Contraloría de servicios | ▪ Meta de desempeño |
| ▪ COMPETENCIAS | ▪ Producto |
| ▪ EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | ▪ Resultados |
| ▪ GESTIÓN DEL DESEMPEÑO | ▪ Dependencia de Recursos Humanos (RH) |
| ▪ Gestión para resultados en el desarrollo (GpRD) | ▪ Sistema informático de evaluación del desempeño |
| ▪ INDICADOR DE DESEMPEÑO | ▪ Dependencias de planificación institucional (UPI) |
| ▪ Jefaturas | ▪ Valor público. |
| ▪ Jefatura institucional | |



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 05.

Ámbito de aplicación:

- Las personas servidoras públicas que desempeñan labores en las instituciones establecidas en el

Principios Rectores

- c) **Principio de objetividad e imparcialidad:** la evaluación se realizará con fundamento en evidencias consistentes y criterios de razonabilidad y proporcionalidad, quedando proscrita cualquier arbitrariedad, sesgo o subjetividad del evaluador.

El principio de participación: las personas trabajadoras tienen derecho de participar sistemática y activamente en la programación estratégica y definición de los planes de trabajo de la correspondiente unidad administrativa en la que se desempeñan, en definición pactada con su jefatura de los objetivos y metas de desempeño individual, seguimiento de cumplimiento de la evaluación, en la retroalimentación, el control del resultado final de la evaluación del desempeño y la definición del plan de mejora.

Principios Rectores

- b) **Principio de Transparencia:** la Administración informará oportunamente a las personas evaluadas todas las acciones pertinentes y relacionadas con el proceso de evaluación, las cuales comprenden informar, con la antelación suficiente, qué, cómo y quién tendrá a su cargo la evaluación, la comunicación del resultado final de la evaluación, así como la motivación detallada de la misma



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 06.

Principios Rectores

- **d) Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación:** queda absolutamente prohibida cualquier modalidad de discriminación en la evaluación de desempeño, por razones políticas, de afiliación sindical, social, económica, de salud, género, orientación sexual, de edad, étnica y cualquier otra.

Principios Rectores

- **e) Principio de legalidad:** todas las actuaciones de la Administración y jefaturas se sujetarán al principio de legalidad.
- **f) Principio de eficiencia**
- **g) Principio de eficiencia**

Roles de los actores: RH, Jefes, Jerarquía Institucional

La evaluación del desempeño es un proceso que requiere de la permanente coordinación entre las unidades de 5 planificación institucional, las de recursos humanos, las jefaturas y jerarquías institucionales, quienes deberán cumplir con los siguientes roles a lo largo del proceso.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N° 07.

Roles de los actores: RH, Jefes, Jeraquía Institucional

a) **Jerarquía institucional:** Es la máxima autoridad institucional y son los responsables de la consolidación, planificación y evaluación, tanto estratégica como operativa.

b) **Dependencias de planificación institucional:** son responsables de la construcción, seguimiento y evaluación de la planificación estratégica que da origen a los objetivos y metas institucionales.

Roles de los actores: RH, Jefes, Jeraquía Institucional

c) **Dependencias de gestión de recursos humanos:** son responsables de establecer en cada institución, órgano o ente los parámetros técnicos necesarios, a partir de los lineamientos generales que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector en materia de empleo público, para la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, así como por dirigir, orientar y asesorar a las jefaturas y jerarcas institucionales en el proceso que conlleva la evaluación del desempeño.

d) **Jefaturas institucionales:** son responsables de establecer las metas y objetivos en participación con sus personas funcionarias públicas a cargo y realizar la evaluación del desempeño anualmente bajo los parámetros previamente definidos. También son los responsables de registrar en un expediente todos los documentos relacionados con cada una de las etapas de la evaluación desempeño.

Roles de los actores: RH, Jefes, Jeraquía Institucional

e) **Contralorías de servicios:** les corresponde recomendar a la jerarquía institucional los rubros a evaluar en relación con las funciones que les asigna el artículo 14 de la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley No 9158.

f) **Dirección General de Servicio Civil:** a partir de los lineamientos generales que emita el rector en materia de empleo público, dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño en los entes y órganos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, Ley No 1581 de 3 de mayo de 1953. También le corresponde a la Dirección preparar e impartir talleres y capacitaciones que faciliten la implementación de la evaluación del desempeño para aquellas instituciones y órganos del Sector Público dentro del régimen de Servicio Civil.

g) **Persona servidora pública:** Será evaluada con la nueva herramienta de gestión del desempeño con la finalidad de mejorar el desarrollo integral y, por ende, la calidad del servicio público.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 08.

Usos

- a) Otorgamiento del incentivo por concepto de anualidad, en razón del cumplimiento de las metas y objetivos de desempeño individual, a las personas servidoras públicas que se encuentren en el esquema de salario compuesto.
- b) Otorgamiento de los estímulos a la productividad a las personas servidoras públicas que se encuentren en el esquema de salario global y salario compuesto.
- c) Elaboración de los Planes de Seguimiento y Mejora.
- d) Actividades de formación, capacitación y desarrollo.
- e) Promoción y ascensos.

Implicaciones

La evaluación del desempeño será uno de los elementos a considerar para la carrera administrativa, la planificación, priorización y asignación de las capacitaciones, el otorgamiento del incentivo de anualidad y cualquier otro incentivo no monetario, la mejora, fortalecimiento y la actualización en las aptitudes y habilidades del personal, entre otros usos que la ley y la institución respectiva faculden.

CICLO Evaluación Desempeño





Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 09.

La planificación de la evaluación del desempeño

Las jefaturas institucionales definirán los objetivos y las metas de las personas servidoras públicas con fundamento en los siguientes instrumentos de planificación estratégica y operativa, entre las que figuran: Plan Estratégico Nacional (PEN), Plan Nacional de Desarrollo (PND), Plan de Inversiones Públicas (PIP), Planes Nacionales Sectoriales (PNS), Plan Cantonal de Desarrollo Humano Local, Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Estratégico Municipal, Plan Operativo Anual (POA) o Plan de Trabajo Anual (PTA), según corresponda.

En caso de diferencias, entre la persona servidora pública y la jefatura inmediata, en relación con la pertinencia de las metas y objetivos de desempeño individual, se recurrirá a la jefatura superior, con el propósito de solucionar las mismas.

Durante la etapa de planificación, la persona servidora pública seleccionará el estímulo a la productividad que recibirá, si obtiene la calificación, igual o superior a "Muy Bueno".

El Seguimiento de la evaluación del desempeño

Valoración que evidencia el avance del desempeño de las personas servidoras públicas, respecto del cumplimiento de las metas y objetivos que le fueron asignadas, con la finalidad de reforzar los comportamientos positivos e identificar aspectos de mejora y contingencias tendientes a favorecer, el logro de los objetivos y metas y fortalecer el desarrollo de sus competencias.

El seguimiento se realizará al menos una vez al año, de manera oportuna, por parte de la jefatura inmediata. En caso de presentarse situaciones justificadas que comprometan el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, se realizarán los ajustes correspondientes.

Cada institución, y órgano del Sector Público definirá internamente el momento en que se realizará el seguimiento de la evaluación del desempeño y lo informará oportunamente a sus funcionarios.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.º 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.º 10.

La Evaluación del desempeño

Esta etapa tiene como propósito, contrastar los criterios de evaluación definidos y el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificadas y pactadas con las personas servidoras públicas, según su cargo

- Será realizadda por la Jefatura inmediata a más tardar el último día del mes de MAYO (se **evalúa** los resultados del año inmediato anterior. (1 enero al 31 dic).
- Cada Institución y órgano, programa la fecha de **aplicación** dentro del prmer semestre de cada año, en la 1er quincena del mes de JUNIO se reconocerá que la persona tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de su calificación obtenida.
- Adicionalmente, las personas que obtengan una calificación igual o superior a "Muy Bueno" recibirán el estímulo a la productividad que seleccionaron en la etapa de planificación.

Realimentación

- Se realiza en todas las personas servidoras públicas.
- En aquellos casos donde la calificación es igual o superior a "BUENO" se podrá optar por dar recomendaciones de mejora, que se enlazarán con el siguiente ciclo de evaluación.
- Cuando la calificación sea igual o inferior a "INSUFICIENTE", se procederá a elaborar un Plan de Seguimiento y Mejor de Desempeño, que contenga un conjunto de medidas para mejorar la calificación del período vigente o del período siguiente.
- Este plan será OBLIGATORIO y será un COMPROMISO acordado entre la jefatura y la persona.
- **RH deberá dar seguimiento y evaluar los resultados de estos planes.**

Realimentación

Para llevar a cabo el Plan de Seguimiento y Mejora de Desempeño, se deberán realizar, al menos, los siguientes pasos:

- a) Cuando la persona servidora pública obtiene una calificación igual o inferior a "Insuficiente" la dependencia de **recursos humanos** deberá enviarle el **comunicado oficial**, tanto a la jefatura inmediata como a la persona servidora pública.
- b) A la jefatura le corresponde definir las áreas de oportunidad de mejora de la persona servidora pública y asociar una actividad que propicie la mejora en el desempeño. Estas actividades podrán ser:
 - Plan de Capacitación:** Se realiza luego de determinar, cuáles son las debilidades o los aspectos que necesita reforzar la persona servidora pública.
 - La capacitación podrá financiarse con recursos institucionales, mediante convenios de cooperación interinstitucionales nacionales o internacionales u otros mecanismos que la Administración estime pertinente o bien, con recursos propios de la persona servidora pública, previo consentimiento.
 - Plan de mentoría:** Se establece luego de detectarse un desempeño susceptible de mejora, puede ser ejecutado por la jefatura inmediata o un compañero o compañera guía que haya demostrado un desempeño superior en los criterios a fortalecer, previo consentimiento de quien recibirá la mentoría, con el fin de disminuir la brecha de desempeño.
 - Otros planes que la Administración determine para cumplir este propósito.
- c) Durante la aplicación del Plan de Seguimiento y Mejora de Desempeño, la persona servidora pública y la jefatura deberán hacer una sesión de seguimiento mínimo cada tres meses.
- d) Al concluir el Plan de Seguimiento y Mejora de Desempeño, la jefatura comunicará el resultado a la dependencia de recursos humanos institucional.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.° 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.° 11.

Componentes de evaluación

La evaluación del desempeño estará integrada en un 80% por el cumplimiento de objetivos y metas y el 20% restante será evaluado con los criterios previamente establecidos institucionalmente y serán aplicados por la jefatura.
La evaluación de los objetivos y metas (el 80%) se realizarán con base en los diferentes niveles de planificación:

a) Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Nacional (PEN), el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP), y los planes sectoriales (PS).	b) Segundo nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI)	c) Tercer nivel: Corresponde a evaluaciones de percepción de servicios realizadas por parte las Contralorías de Servicios.	d) Cuarto nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia (dirección, departamento, servicio o unidad, unidad asesora, entre otras) consensuados con el colectivo de esta dependencia.	e) Quinto nivel: comprende los objetivos y metas esperados pactados entre la jefatura inmediata y la persona servidora pública.
--	---	---	--	--

La evaluación emitida por la jefatura (el 20%) se realizará con base en los siguientes criterios de evaluación:

a) Competencias individuales: Corresponde a la calificación que se asigne de acuerdo con respecto a las competencias definidas para su puesto.	b) Auto-evaluación: Corresponde a la autocalificación que se brinda la persona servidora pública, a partir de un análisis autocrítico de su desempeño.	c) En el caso de las jefaturas, también se incluirá dentro de los componentes del 20%, la calificación que efectúen las personas trabajadoras bajo su cargo con respecto a su gestión, de acuerdo con los criterios institucionales que se definen
--	---	--

Como regla general, si la institución u órgano no tiene instrumentos de planificación del primer y/o del tercer nivel, la puntuación del (de los) mismo (s) se distribuirá proporcionalmente entre el resto de niveles.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
 S.E. N.° 08-2022
 Fecha: 18-04-2022
 Pág. N.° 12.

ANEXO 1					
Criterios	Profesionales				No profesionales
	Alta Dirección Pública	Investigación, Análisis y Asesoramiento	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%
Tercer nivel: Usuarios / Contralorías	5%	0%	5%	0%	0%
Metas de desempeño					
Cuarto nivel: unidad o departamento	15%	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%

IMPORTANTE

Transitorio I.—En lo que resta del año 2019, las entidades del Sector Público, bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166, ajustarán su Evaluación del Desempeño a lo establecido en estos lineamientos. En el año 2020 se iniciará con el primer ciclo de gestión del desempeño (que va del 1º de enero al 31 de diciembre), según lo reglamentado en este lineamiento general. Este primer ciclo se evaluará, a más tardar, el último día del mes de mayo del año 2021. Se deberá iniciar con la evaluación de los componentes establecidos en el artículo 11; con excepción del tercer nivel relativo a las contralorías de servicios y la auto-evaluación, los cuales se evaluarán a más tardar, en el año 2022. El peso relativo de los componentes que se evaluarán a partir del 2022, se distribuirá proporcionalmente, entre los demás componentes de la evaluación del desempeño.

Transitorio II.—En el 2019, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica emitirá un Diccionario de Competencias Esenciales que servirá de base para la gestión del desempeño, así como un menú de estímulos a la productividad. En el caso de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, se aplicará el Manual de Competencias que defina la Dirección General de Servicio Civil.

-Evaluación de las competencias individuales: se evaluarán las competencias individuales de las personas, para lo cual podrá considerarse lo contenido en el Diccionario de Competencias que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, o bien, en instrumentos propios de la entidad, según el grupo de puesto que desempeñe la persona servidora.



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.º 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.º 13.

Familia de puestos

- 1) **Alta dirección pública:** las tareas en esta familia implican diseñar, dirigir y dirigir a las personas servidoras públicas a su cargo, para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Los trabajos típicos en esta familia incluyen personas profesionales en los cargos de dirección, gerencias, jefaturas, entre otros.
- 2) **Investigación, análisis y asesoramiento de políticas:** Las tareas de esta familia están directamente involucradas en el análisis y diseño de acciones y políticas que permitan el logro de productos clave para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Los trabajos típicos en esta familia incluyen a los profesionales directamente vinculados en el logro de metas del primer y segundo nivel.
- 3) **Prestación de servicios públicos:** En esta categoría se incluyen las personas servidoras públicas que brindan servicios a la ciudadanía, tales como médicos, educadores, policías, entre otros. Esta familia de puestos tiene tanto personas profesionales, como no profesionales.
- 4) **Gerencia y Administración:** En esta categoría se incluyen las personas servidoras públicas que brindan servicios de apoyo y soporte. Esta familia de puestos tiene tanto personas profesionales, como no profesionales. Las personas servidoras públicas en esta familia de puestos se desempeñan en las siguientes categorías:
 - Gestión y administración general.
 - Finanzas.
 - Comunicación.
 - Recursos Humanos.
 - Tecnologías de la información.
 - Asesoría Jurídica.
 - Otras que realicen funciones de gerencia y administración.

FAMILIAS DE PUESTOS

La clasificación de los puestos de trabajo en familias le permite a la institución determinar si tiene las capacidades necesarias para lograr el máximo impacto y para saber dónde están ubicadas esas capacidades. Las familias de empleos se pueden usar para establecer requisitos corporativos de empleo para puestos similares, para ver posibles coincidencias y puentes para la movilidad interna, para ofrecer oportunidades de aprendizaje empresarial y para diseñar programas estructurados de desarrollo profesional.

Cada trabajo pertenece a una de las cuatro siguientes familias de puestos:



Fuente:
Marco de Competencias
Esenciales
MIDEPLAN

Ponderación de los componentes de evaluación según el grupo de puestos

- Los componentes de la evaluación del desempeño se ponderarán según el grupo de puestos con la finalidad de que exista una coherencia entre el grado de responsabilidad de la persona servidora pública y su nivel de contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Los entes y órganos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil deberán utilizar la Tabla de Ponderaciones del **Anexo 1**. El uso de esta Tabla será optativo para aquellas entidades que estén fuera del Régimen de Servicio Civil, las cuales podrán utilizar sus propias ponderaciones dentro del marco que establecen los artículos 12 (Componentes) y 14 (Grupo de puestos).



Municipalidad de Guácimo



Acta N° 23-2022
S.E. N.º 08-2022
Fecha: 18-04-2022
Pág. N.º 14.

Califiación de la evaluación

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
1 a 69	Insuficiente	El rendimiento no cumplió las expectativas. Los resultados de rendimiento fueron muy por debajo a los indicadores de resultados esperados o estándares definidos para los objetivos de trabajo y /o dificultad en el logro de las metas y objetivos de la institución u órgano. 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. La persona servidora pública contribuye de alguna manera al logro de las metas y objetivos de la institución u órgano
80 y menor a 89	Muy Bueno	El rendimiento cumple las expectativas y consistentemente genera fuertes resultados de los requerimientos del trabajo. La persona servidora pública hace una contribución significativa a la consecución de las metas y objetivos de la institución u órgano.
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. La persona servidora pública siempre ofrece resultados que proporcionan un valor excepcional para el departamento, el equipo de trabajo y hacia los usuarios. La persona servidora pública es un modelo y un referente a seguir.
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.

En uso de la palabra el Señor Carlos Varela Castro, dice: Y esto es prácticamente lo que teníamos para hoy y el próximo jueves continuamos con dos temas especiales que serian las competencias porque las competencias no es tan sencillo aunque apenas sea un 20% de la evaluación porque estamos hablando de comportamientos, características de la personalidad que generar un desempeño exitoso en el puesto de trabajo y por eso tenemos que poner jefaturas para poder observar esas variables y comportamientos para poder ver que esta haciendo la persona o que no está haciendo y sobre eso muchas veces dejar la evidencia para poder trabajar con ellos y así poderlos desarrollar.

Por otro lado, también hablaremos de las metas y como se construyen las metas ya que puede ser que yo tenga 40 o 60 metas en un año, pero yo no puedo evaluar más bien esas 40 o 60 metas, sino que más bien yo voy a tratar de identificar las 3 o 4 más relevantes del período a observar y así vamos a dar buenos insumos para que el jefe se le haga más fácil y pues a ustedes también a la hora cuando se tengan que sentar a ver cómo funciona esto.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Si algún compañero tiene alguna consulta o los que están virtualmente, perfecto entonces no se si quiere dar por terminado.

En uso de la palabra el Señor Carlos Varela Castro, dice: De mi parte estamos por hoy y nos vemos el próximo jueves con todo gusto.

En uso de la palabra el Presidente Municipal –Reg. José Leoncio Orozco Peraza, dice: Muchas gracias a todos los presentes y que Dios los acompañe al regreso a sus hogares.

Concluye la sesión el Presidente Municipal, Reg. José Leoncio Orozco Peraza, siendo las dieciséis horas.

José Leoncio Orozco Peraza
Presidente

Jeanneth Crawford Stewart
Secretaria