DETERMINACIÓN DE EXPECTATIVAS Y RESULTADOS DEL DESEMPEÑO

GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO

|  |  |
| --- | --- |
| FECHA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | PERIODO DE EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_\_\_\_\_  |
| DEPENDENCIA: MAG \_\_\_ DNEA \_\_\_ INTA \_\_\_ SFE \_\_\_ SENASA \_\_\_  |
|  |
| Nombre completo: |  | Cédula: |  |
| Unidad donde trabaja: |   | Clasificación del puesto: |  |
| Cargo: |  | Nº de Puesto: |  |
| Condición del Nombramiento: |  |
| Nombre Jefatura Inmediata: |  | Clasificación del puesto: |  |
| Nombre del Superior de la Jefatura Inmediata: |  | Clasificación del puesto: |  |

La persona servidora \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ y la Jefatura Inmediata \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ hemos acordado las siguientes metas institucionales, metas de desempeño y resultados del desempeño.

METAS INSTITUCIONES 80%

Cuarto nivel: Unidad o Departamento (Plan Operativo) 10%

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Meta |  |  |  |  |
| Objetivo | Actividad o Indicador  | Programación Anual (Meta)1 | Cantidad EjecutadaI Semestre | Cantidad Ejecutada Anual | % Cumplimiento | Nivel de Desempeño3 | Justificación | % Ponderación4 |
| Semestre2  | Anual  |
|   |   |   |  |   |  |  |   |   |   |
|   |   |   |  |   |  |  |   |   |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | TOTAL, CUARTO NIVEL |  |

Quinto Nivel: Metas de desempeño individuales 70%

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Meta |  |  |  |  |
| Objetivo | Actividad o Indicador  | Programación Anual (Meta)1 | Cantidad EjecutadaI Semestre | Cantidad Ejecutada Anual | % Cumplimiento | Nivel de Desempeño3 | Justificación | % Ponderación4 |
| Semestre2  | Anual  |
|   |   |   |  |   |  |  |   |   |   |
|   |   |   |  |   |  |  |   |   |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | TOTAL, QUINTO NIVEL 70% |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Metas de Desempeño, Cuarto y Quinto Nivel | Puntuación Máxima  | Puntuación Obtenida |
| Unidad o Departamento (Plan Operativo) | 10% |  |
| Metas de desempeño individuales | 70% |  |

Jefatura

COMPETENCIAS PARA EL RSC 15%

Competencias para el RSC

| Competencias |
| --- |
| Definición | Observaciones I Semestre  | Observaciones II Semestre  | Calificación anual asignada  |
| Compromiso con el Servicio Público | Capacidad para adherir y expresar los valores, políticas y objetivos de su rol, considerando el impacto que tiene su desempeño en la administración pública costarricense. Demuestra dedicación, interés y sensibilidad por satisfacer las necesidades de los entes y personas usuarias.  |  |  |  |
| Integridad en el Desempeño de la Función Pública | Capacidad de demostrar probidad, rectitud y regirse por valores éticos en su actuar, respetando las normativas institucionales, diversidad y derechos fundamentales, brindando un trato digno e igualitario a las demás personas. Utiliza los recursos públicos de forma responsable y transparente.  |  |  |  |
| Calidad y productividad | Capacidad de ejecutar las actividades asignadas con energía y diligencia de forma eficiente, para cumplir el logro de las metas propuestas y la satisfacción de las necesidades reales de los entes y personas usuarias, seleccionando procedimientos claros y apropiados para la atención de la situación a la que debe responder, optimizando el uso de los recursos, agregando valor a los servicios institucionales y permitiendo que éstos sean oportunos, seguros y confiables. |  |  |  |
| Análisis y solución de situaciones | Habilidad para investigar, obtener e integrar información, que le permita analizar las situaciones, bajo un razonamiento objetivo y atenderlas de forma oportuna, identificando y estableciendo el curso de acción e implementando las alternativas de solución más eficientes, valorando el impacto y riesgos. |  |  |  |
| Trabajo colaborativo | Capacidad de trabajar de forma colaborativa, manteniendo controladas las emociones propias, tolerando la presión, favoreciendo el diálogo armónico y el respeto en sus posiciones respecto a opiniones diversas, sin afectar la dinámica de trabajo de modo innecesario. |  |  |  |
| **TOTAL, JEFATURA 15% (3% cada competencia)** |  |  |  |

Autoevaluación 5%

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Autoevaluación:  | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% |
| Insuficiente | Bueno | Muy Bueno | Excelente | Sobresaliente |
| ¿Cómo calificaría el desempeño demostrado con los objetivos alcanzados, durante el periodo de evaluación? | *No se cumplió con las expectativas.* | *Se cumplió con las expectativas.* | *Se cumplió con las expectativas y se generan fuertes resultados.* | *Se realiza una contribución excepcional en las metas y objetivos.* | *Desempeño destacable, excede las expectativas de la labor encomendada.*  |
| TOTAL 5% |  |

Referencia: Decreto 42087-MP-PLAN, Art. 15.

ESTÍMULOS DE PRODUCTIVIDAD

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”.

|  |  |
| --- | --- |
| Marque con una X el estímulo que desea obtener | Estímulos de Productividad |
|  | Documento de reconocimiento por su productividad |
|  | Publicación en el Boletín Institucional de los funcionarios que obtuvieron una calificación igual o superior a “Muy Bueno” |

Firma persona funcionaria: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Firma Jefatura Inmediata: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Hacemos constar que el día \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se realizó el seguimiento del I Semestre de la Determinación de Expectativas de Desempeño, llegando al siguiente acuerdo:

\_\_\_ Realizar ajustes a la programación inicial \_\_\_ Continuar según la programación inicial

Observaciones5 :

Firma persona funcionaria: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Firma Jefatura Inmediata: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1 La programación puede ser cantidad absoluta o porcentaje

2 Al primer semestre se establece de acuerdo con lo programado anual igual o mayor a 45%. Se establece en riesgo de cumplimiento menor a 45%.

3 Si el porcentaje obtenido es mayor o igual a 90% se entiende como cumplimiento y no requiere justificación. Si el porcentaje obtenido es menor a 90% y mayor o igual a 70% se considera parcialmente cumplido y se requiere justificación. Si el porcentaje obtenido es igual o inferior a 70% se establece no cumplido y se requiere justificación. Nota: La jefatura debe analizar la justificación presentada, para establecer si el incumplimiento es atribuible o no a la persona funcionaria y evaluar el otorgar la totalidad de los puntos.

4 La ponderación puede establecerse por actividad o indicador; o en conjunto de las actividades o indicadores, definiendo una ponderación única.

5 En observaciones se pueden establecer las evidencias de cumplimiento indicando los documentos atinentes, medios electrónicos o referencias en página web de la institución.