

DECRETO EJECUTIVO N° _____ MP-MIDEPLAN

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA Y

LA MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 11, 140 incisos 3) y 8) y 191 de la Constitución Política; los artículos 4, 11, 25.1 y 27.1 de la Ley General de la Administración Pública, N°6227 del 2 de mayo de 1978, los artículos 45 al 49 así como el Transitorio XXXIII del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 del 3 de diciembre de 2018, que adicionó capítulos y disposiciones transitorias a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957.

Considerando:

- I. El artículo 191 de la Constitución Política establece que un estatuto del servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, lo cual es reiterado en el Voto N°1119-90 de las 14 horas de 18 de setiembre de 1990 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el cual determinó que la intención del constituyente era crear un estatuto que rigiera principios básicos para todas las personas servidoras públicas, como se nota a continuación:

"Un estudio de las actas de la Asamblea Constituyente, revela que los Diputados quisieron acoger, con rango constitucional el régimen especial de servicio público que denominaron "servicio civil", y que existía ya en otras constituciones latinoamericanas por aquella fecha. Sin embargo, el constituyente evitó ser excesivamente detallista o reglamentista en esta materia, y se resolvió más bien por incluir dicho régimen, a saber: especialidad para el servicio público, requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y garantía de estabilidad en el servicio, todo con el fin de lograr mayor eficiencia en la administración, dejando a la ley el desarrollo de la institución (Acta N° 167, Art. 3, Tomo III). El artículo 191 emplea el término "estatuto" de servicio civil en vez de "régimen" de servicio civil, lo cual tuvo su sentido, pues sobre el criterio minoritario que propugnaba por una regulación dispersa, prevaleció la tesis de que fuera un estatuto, un solo cuerpo legal el que regulara el servicio público, desarrollando las garantías mínimas establecidas por la Constitución (Acta 167, Art. 3, Tomo III, pág. 477).

El legislador, sin embargo, optó por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores del Poder Ejecutivo) y posteriormente otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas. No obstante, a pesar de que el legislador no recogió la idea del constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el

empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados...”

- II. El artículo 11 de la Constitución Política establece que *“(...) La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.”*
- III. El funcionamiento de las instituciones estará sujeto a principios fundamentales que promuevan la mejora continua en la calidad de los bienes y servicios que reciben los ciudadanos, tal como se establece en el artículo 4 de la *“Ley General de la Administración Pública”* y sus reformas: *“La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.”*
- IV. Mediante la Directriz 093-P de 30 de octubre de 2017, se estableció el modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo, en lo sucesivo GpRD, con el propósito de que sea adoptado por el sector público costarricense, para lo cual, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en conjunto con el Ministerio de Hacienda elaboró el *“Marco conceptual y estratégico de la Gestión para Resultados en el Desarrollo en Costa Rica”*, el cual puede ser consultado en los sitios electrónicos de ambos ministerios y tiene como objetivo *“orientar a los responsables de la administración pública en la adopción del modelo de GpRD en Costa Rica, mediante la generación de conocimiento que permita el logro de los resultados, contemplando los efectos e impactos y optimizando los procesos en las acciones gubernamentales para la creación de valor público.”*
- V. El artículo 45 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N° 9635, dispone: *“La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.”*
- VI. El artículo 46 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N° 9635, dispone: *“Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y*

definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas. Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.”

- VII. *Los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N° 9635, disponen lo relativo al fundamento metodológico, los criterios de evaluación y los efectos de la evaluación del desempeño anual.*
- VIII. *La disposición transitoria XXXIII al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N°9635 establece que “Para efectos de la implementación del capítulo VI, Evaluación del desempeño de los servidores públicos, contenido en el título III, Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública, toda la Administración Pública tendrá la obligación de establecer o adaptar los sistemas de información respectivos, a fin de alinearlos con lo dispuesto en la presente ley, en un plazo de seis meses, contado a partir de la vigencia de dicho capítulo VI. Las unidades de recursos humanos establecerán los parámetros técnicos necesarios para el cumplimiento.”*
- IX. Con el fin de posibilitar la efectiva ejecución de las normas en materia de evaluación del desempeño previamente citadas, resulta necesario establecer disposiciones que contemplen transitoriedad y gradualidad en su aplicación, en atención a las particularidades institucionales.

Por tanto,

DECRETAN:
**“LINEAMIENTOS GENERALES QUE
ORIENTAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
EN EL SECTOR PÚBLICO”**

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1.- Objetivo: Brindar los lineamientos generales que orientan la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas para promover su desarrollo profesional, con el propósito de mejorar la gestión pública y aumentar la generación de valor público

Artículo 2.- Definiciones: Para efectos del presente reglamento, entiéndase por:

- a) **Anualidad:** Incentivo económico concedido a las personas servidoras públicas como reconocimiento a su desempeño en la Administración Pública que se asigna de forma anual en aquellos casos en que se obtenga una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico en la evaluación del desempeño, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.
- b) **Contralorías de Servicios:** Órganos adscritos al jerarca unipersonal o colegiado de las organizaciones, según las estipulaciones previstas en el artículo 12 de la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contraloría de Servicios, Ley 9158 de 8 de agosto de 2013, con el fin de promover, con la participación de las personas usuarias, el mejoramiento continuo e innovación en la prestación de los servicios que brindan las organizaciones.
- c) **Competencia:** Es una capacidad, susceptible de ser medida, necesaria para desempeñar un trabajo de manera eficaz, es decir, para producir las metas y objetivos deseados (valor público) por la organización. El análisis de competencias tiene por objeto identificar los conocimientos, las destrezas, las habilidades y los comportamientos que las personas servidoras públicas han de demostrar para que las dependencias públicas obtengan sus resultados.
- d) **Evaluación del Desempeño:** Valoración del desempeño de las personas servidoras públicas, mediante un conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar y mejorar los atributos, comportamientos y resultados de las personas servidoras públicas, bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto.
- e) **Gestión del Desempeño:** Proceso orientado al desarrollo, mejora continua del desempeño y alineamiento de los objetivos del personal con las metas y objetivos institucionales, todo en procura de la mejora de los resultados estratégicos institucionales. La gestión del desempeño debe considerar aspectos asociados a la satisfacción, motivación y fomento del trabajo en equipo o colaborativo, enfatiza la comunicación y busca generar valor a la institución promoviendo la mejora del rendimiento en el trabajo y alentando el desarrollo de habilidades del personal.
- f) **Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD):** Estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país.
- g) **Indicador de desempeño:** Es una medida que brinda información cuantitativa o cualitativa del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para la persona

servidora pública, que se utiliza para demostrar el cambio dado con respecto a una situación de partida.

- h) **Jefatura:** Son las personas servidoras públicas, establecidas formalmente, que tienen personal a cargo.
- i) **Jerarca institucional:** Se refiere a la máxima jerarquía institucional –ya sea unipersonal o colegiada- sobre la cual recae el mayor grado de responsabilidad del accionar institucional. Es el nivel ejecutivo de una organización, con potestades para tomar decisiones sobre las funciones sustantivas necesarias para que la institución logre alcanzar las metas que están expresadas en los objetivos organizacionales y que la ley le impone.
- j) **Objetivo de desempeño:** Se define como el fin o propósito que pretende alcanzar la persona servidora pública para coadyuvar en el cumplimiento de los fines institucionales y que será objeto de análisis en la evaluación del desempeño.
- k) **Meta de desempeño:** Es el resultado que se espera obtener por parte de la persona servidora pública con el fin de alcanzar los propósitos de la dependencia y la institución.
- l) **Productos:** Se refiere a los bienes y servicios generados por las personas servidoras públicas en virtud del desempeño de sus labores y con la finalidad de satisfacer las necesidades y demandas ciudadanas.
- m) **Resultados:** Se refiere a los efectos e impactos, en el mediano y largo plazo, que se generan en la sociedad, a partir del desempeño de la institución y del cumplimiento de sus objetivos institucionales, aumentando la generación de valor público.
- n) **Dependencias de Recursos Humanos (RH):** Oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las dependencias públicas.
- o) **Sistema informático de evaluación del desempeño:** Se refiere a la herramienta tecnológica que utilizará la institución, órgano o ente respectivo para la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.
- p) **Dependencias de planificación institucional (UPI):** Unidades de Planificación Institucional establecidas en los artículos 3º inciso b) y 13 de la Ley de Planificación Nacional.
- q) **Valor Público:** Se refiere al grado de beneficio que cada institución de la Administración Pública genera a los habitantes del país, mediante la prestación de bienes y servicios de calidad que satisfagan sus necesidades y expectativas y les permita alcanzar el mayor bienestar humano.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones en materia de evaluación del desempeño serán aplicables, a las personas servidoras públicas que desempeñan labores en las instituciones establecidas en el artículo 26 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública del 9 de octubre de 1957, reformada mediante el Título III de la

Ley N°9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Las instituciones en cuestión, serán:

- a) La Administración Central, entendida como el Poder Ejecutivo y sus dependencias. (Presidencia de la República, Ministerios y Órganos Desconcentrados a los Ministerios), el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y órganos auxiliares a estos.
- b) La Administración Descentralizada institucional conformado por: Instituciones autónomas; las instituciones semiautónomas; las empresas públicas estatales, así como los órganos adscritos y desconcentrados a estas.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este decreto a las personas que no participan de la gestión pública de la Administración y que, sin relación de subordinación, reciban del Estado, de sus instituciones u organismos, subvenciones, auxilios, honorarios o alguna remuneración con otra denominación, por labores de cualquier naturaleza, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 112 incisos 3, 4 y 5 de la Ley General de la Administración Pública.

Asimismo, se excluye a las personas servidoras públicas cuyos nombramientos resulten ocasionales en virtud de emergencias o sustituciones temporales no mayores a un año, o que se encuentren en periodo de prueba, las cuales deberán ser evaluadas de conformidad con los criterios que defina cada institución.

Artículo 4.- Principios Rectores:

Son principios rectores de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas:

- a) **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.
- 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.
- 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.

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

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

- 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.
- 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 jefarcas 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.

Artículo 6.- Implicaciones de la Evaluación del Desempeño. 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 faculten.

CAPÍTULO II

El ciclo de la Evaluación del Desempeño

Artículo 7.- Ciclo de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es un ciclo que se conforma de las siguientes etapas:

- a) **La planificación de la evaluación del desempeño.** Etapa en la cual se realiza de forma conjunta la definición de las metas, objetivos y la relación porcentual de criterios de evaluación que se esperan de las personas servidoras públicas.
- b) **El seguimiento de la evaluación del desempeño:** Valoración del avance en el cumplimiento de las metas que fueron previamente pactadas y asignadas con la finalidad de reforzar aspectos positivos o de mejora tendientes a favorecer el desempeño.
- c) **La evaluación del desempeño:** Valoración que se realiza sobre los criterios de evaluación definidos, el grado de cumplimiento de los objetivos y las metas que fueron de forma conjunta planificadas y asignadas a las personas servidoras públicas, según su cargo, para lo cual, se deberá aplicar el instrumento desarrollado por cada institución, órgano o ente.

La 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.

- d) **La realimentación:** Es una práctica que debe darse durante todo el proceso de evaluación y es indispensable para poder concluir el ciclo de la evaluación del desempeño, los resultados obtenidos deberán ser analizados por las partes, de una manera clara, oportuna, equilibrada, objetiva, asertiva y con intención positiva.

Artículo 8.- La planificación de la evaluación del desempeño. Consta de la definición y programación de metas y objetivos de forma consensuada, así como de los criterios de evaluación, con los cuáles se evaluará el desempeño de las personas servidoras públicas. La planificación de la evaluación del desempeño así como la asignación de las metas y objetivos pactados con cada persona servidora pública se realizará en el último trimestre de cada año. En este proceso, la jefatura deberá coordinar y acordar con la persona servidora pública, considerando sus aptitudes, habilidades y capacidades.

Las jefaturas institucionales revisarán, las metas establecidas en los diferentes instrumentos de planificación institucional (Plan Estratégico Nacional (PEN), Plan Nacional de Desarrollo (PND), Plan Estratégico Institucional (PEI), Planes Sectoriales (PS), Plan Operativo Institucional (POI), entre otros) y definirán las metas y objetivos de las personas servidoras públicas en el cumplimiento de las mismas. Las organizaciones sindicales tendrán la participación consultiva.

Posteriormente, las jefaturas institucionales, aplicarán los criterios de evaluación a las personas servidoras públicas, conforme a los lineamientos técnicos establecidos para tal efecto por parte de la institución, con la finalidad de pactar las metas y objetivos individuales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Artículo 9.- El seguimiento de la evaluación del desempeño: Valoración del 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 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, 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.

Artículo 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.

La evaluación será realizada por la jefatura inmediata a más tardar en junio de cada año, cuando se evaluarán los resultados del año inmediato anterior. El periodo de la evaluación del desempeño comprenderá doce meses partiendo del 1° de enero de cada año al 31 de diciembre.

Artículo 11.- La realimentación a la persona servidora pública. La realimentación se realizará a todas las personas servidoras públicas en las etapas de seguimiento y evaluación, de manera personal.

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 del ciclo de evaluación.

En aquellos otros casos, cuando la persona obtenga una calificación igual o inferior a “Insuficiente”, se procederá a elaborar un *Plan de Seguimiento y Mejora de Desempeño*, que contenga un conjunto de medidas para mejorar la calificación del periodo vigente o del periodo siguiente, ya sea que se trate de la etapa de seguimiento o de la etapa de evaluación, respectivamente. Se debe considerar que este Plan debe ser acordado y pactado entre la jefatura y la persona servidora pública.

Entre las acciones para realizar los *Planes de Seguimiento y Mejora*, se podrán considerar las siguientes:

- a) **Plan de Capacitación:** Se realizan luego de determinar, cuáles son las debilidades o los aspectos que necesita reforzar la persona servidora pública.
- b) **Plan de mentoría:** Acorde con aquellos criterios donde se detecte un desempeño susceptible de mejora, se debe establecer un Plan de Mentoría, que debe ser ejecutado por la jefatura inmediata o un compañero guía, con previo consentimiento, que haya demostrado un desempeño superior en los criterios a fortalecer, a fin de disminuir la brecha de desempeño.

CAPÍTULO III

Criterios de evaluación y calificaciones.

Artículo 12.- Componentes de la evaluación del desempeño. 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.

Artículo 13.-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.

Artículo 14.- Grupo de puestos. Los puestos de las personas servidoras se agruparán en las siguientes categorías.

a) Profesionales:

- i. **Nivel gerencial:** Personas servidoras públicas que se ubican en un nivel inferior inmediato del jerarca institucional (gerencias, direcciones, unidades asesoras según corresponda).

- ii. **Jefaturas:** Personas que ejercen cargos de jefatura real y efectiva y tienen personal a cargo (departamentos y unidades).
- iii. **Profesionales:** Personas servidoras públicas con un perfil de puesto igual o superior al de Bachiller Universitario.

b) **No profesionales:** Personas servidoras públicas que ocupan un perfil de puesto para el cual se requiere un grado igual o inferior al diplomado universitario.

Las dependencias de Gestión de Recursos Humanos, serán las encargadas de clasificar su respectivo manual de puestos según, dichas categorías. En el caso de los entes y órganos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, esta labor la realizará la Dirección General del Servicio Civil.

Artículo 15.- Ponderación de los componentes de evaluación según el grupo de puesto.

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 y 14.

Las notas asignadas a los criterios de evaluación se multiplicarán por el factor que corresponda, según Tabla de Ponderación aplicable, lo que dará el número de puntos de cada criterio de evaluación de manera que la suma de todos de igual a 100, y la evaluación de los mismos estos darán el puntaje final.

Artículo 16.- Calificación de la Evaluación del Desempeño. La calificación de la Evaluación del desempeño se regirá mediante los siguientes valores y conceptos:

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
Menos de 70	Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Igual o mayor a 70 y menor 75	Regular	Su desempeño pocas veces satisface los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Igual o mayor a 75 y menor a 80	Bueno	Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Igual o mayor a 90 y menor a 100	Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.
Igual a 100	Sobresaliente	Su desempeño se destaca sobre sus pares y excede

		las expectativas de las labores encomendadas para el cargo
--	--	--

Las notas asignadas a los criterios de evaluación respectivos deberán expresarse con dos decimales. Si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco se subirá al número cardinal siguiente.

Artículo 17.- Sistema informático de evaluación del desempeño. Toda institución, ente u órgano público bajo el ámbito de aplicación de la Ley N°2166, debe utilizar una herramienta tecnológica, que de acuerdo a sus particularidades, le permita atender los requerimientos establecidos en el artículo 48 de la Ley 2166, reformada en la Ley N°9635, y facilite la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

Artículo 18.- Otros instrumentos normativos. Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, entre ellos, el régimen recursivo contra las evaluaciones finales, causas legales de justificación de incumplimiento de metas y objetivos, entre otras, se resolverán conforme se indique en las disposiciones normativas y los instrumentos elaborados por cada institución, ente u órgano público para regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño.

CAPÍTULO IV

Disposiciones Transitorias

Transitorio I. En lo que resta del año 2019, las dependencias públicas, bajo el ámbito de aplicación de la Ley N°2166, reformado por la Ley N° 9635, ajustarán su Evaluación del Desempeño según lo establecido en estos lineamientos. En el 2020 se deberá iniciar con la evaluación de los componentes establecidos en el artículo 12; 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.

Transitorio II. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica emitirá, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del presente Decreto Ejecutivo, un Diccionario de Competencias que servirá de base para la Evaluación del Desempeño.

Transitorio III. En virtud de lo dispuesto en el Transitorio XXXIII del Título III de la Ley 9635 y de la gradualidad que se requiere para efectuar una serie de ajustes a lo interno de cada institución, ente u órgano público, para efectuar la evaluación de las labores realizadas en 2018 y en 2019 corresponde aplicar los instrumentos de evaluación dispuestos por cada institución, ente u órgano público.

ANEXO 1.

Anexo 1. Tabla de Ponderación de los criterios de evaluación según el grupo de puestos.

Criterios	Profesionales			No profesionales
	Alta Gerencia	Jefaturas	Profesionales	
Metas	80%	80%	80%	80%
Metas institucionales				
<i>Primer nivel: PEN, PNDIP y PS</i>	25%	15%	0%	0%
<i>Segundo nivel: PEI y POI</i>	30%	25%	0%	0%
<i>Tercer nivel: Usuarios / Contralorías</i>	5%	0%	0%	0%
Metas de desempeño				
<i>Cuarto nivel: unidad o departamento</i>	10%	30%	20%	10%
<i>Quinto nivel: metas de desempeño individuales</i>	10%	10%	60%	70%
Jefatura	20%	20%	20%	20%
<i>Competencias individuales (o comportamiento)</i>	10%	10%	15%	15%
<i>Autoevaluación</i>	5%	5%	5%	5%
<i>Colaboradores</i>	5%	5%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%