



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LOS DATOS DEL REPORTE DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La hoja de Excel adjunta, está diseñada para que las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil (RSC), remitan los resultados del proceso de evaluación de desempeño, correspondiente al ciclo de evaluación del año 2014.

La misma está relacionada con tres aspectos referidos a:

- 1) *Datos generales institucionales*
- 2) *Datos cuantitativos generales institucionales,*
- 3) *Resultados por Componente de Desempeño.*

A continuación se detalla cómo debe ser completado cada aspecto.

1) DATOS GENERALES INSTITUCIONALES:

Los datos generales institucionales, se refiere a reportar datos cuantitativos generales de la institución:

Nombre de la institución:

Se escoge el nombre de la institución a reportar de la lista que se desplegara del siguiente icono: . (Se debe posicionar en la celda B14).

1.1. Datos Generales:

Los datos generales institucionales tienen como objetivo analizar la **distribución de puestos** que tiene la institución. En el siguiente cuadro, se detallará cuántos puestos están vacantes, cuántos están fuera del Régimen de Servicio Civil y cuántos están dentro del Régimen de Servicio Civil, como se detalla a continuación:



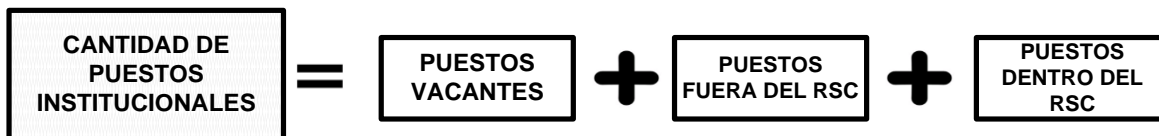
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

DATOS GENERALES			
IMPORTANTE: La información debe ser relacionada a puestos no personas.			
CANTIDAD DE PUESTOS INSTITUCIONALES	CANTIDAD PUESTOS DE VACANTES	CANTIDAD DE PUESTOS FUERA DEL RSC	CANTIDAD DE PUESTOS DENTRO DEL RSC

Cuadro N°.1.1.1.1. Elaboración propia

Considerar que:



Observación: En relación a los datos de puestos vacantes, se contemplan tanto los que están dentro del Régimen de Servicio Civil, como los que están fuera del RSC.

1.2. Datos de los puestos reportados como fuera del RSC:

En el siguiente cuadro se detallará la distribución de puestos que fueron reportados fuera del Régimen de Servicio Civil, en las siguientes clasificaciones:

- Puestos excluidos:** Son los puestos contemplados en el Artículo N°3 del Estatuto de Servicio Civil.
- Puestos de confianza:** Son los puestos contemplados en el Artículo N°4 del Estatuto de Servicio Civil.
- Puestos exceptuados:** Son los puestos contemplados en el Artículo N°5 del Estatuto de Servicio Civil.
- Puestos por oposición:** Son los puestos contemplados en el Artículo N°6 del Estatuto de Servicio Civil.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

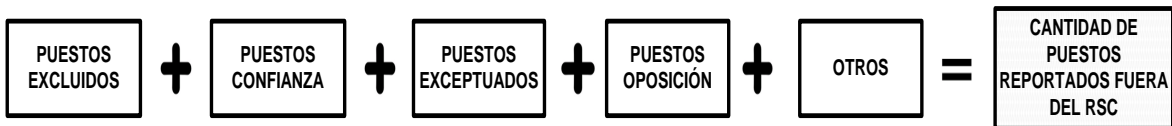
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

- e) **Otros:** En caso de que se reporten puestos en la clasificación de “otros”, en el oficio de remisión de resultados se deberá indicar el detalle de los mismos.

DATOS DE LOS PUESTOS FUERA DEL RSC				
IMPORTANTE: La información debe ser relacionada a puestos no personas.				
CANTIDAD DE PUESTOS EXCLUIDOS	CANTIDAD DE PUESTOS DE CONFIANZA	CANTIDAD DE PUESTOS EXCEPTUADOS	CANTIDAD DE PUESTOS POR OPOSICIÓN	CANTIDAD DE OTROS PUESTOS

Cuadro N°.1.2.1. Elaboración propia.

Considerar que:



1.3. Datos de los funcionarios dentro del RSC

En este se debe reportar los datos generales de funcionarios que pertenecen al Régimen de Servicio Civil, distribuidos en evaluados y no evaluados.

DATOS FUNCIONARIOS DENTRO DEL RSC		
IMPORTANTE: La información debe ser relacionada a funcionarios dentro del Régimen de Servicio Civil, no a puestos.		
CANTIDAD DE FUNCIONARIOS DENTRO DEL RSC	CANTIDAD DE EVALUADOS RSC	CANTIDAD DE NO EVALUADOS RSC

Cuadro N°.1.3.1. Elaboración propia.

Considerar que:



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953



2) DATOS CUANTITATIVOS GENERALES INSTITUCIONALES:

En el cuadro relacionado a los datos cuantitativos generales institucionales, se debe reportar la distribución de funcionarios evaluados dentro del Régimen de Servicio Civil por Estrato y en las cinco categorías cualitativas: Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular y Deficiente.

IMPORTANTE:

EN LOS CUADROS 2 Y 3, SE DEBEN REPORTAR DATOS SOLAMENTE DE FUNCIONARIOS DENTRO DEL RÉGIMEN DE SERVICIO CIVIL.

2) DATOS CUANTITATIVOS GENERALES INSTITUCIONALES

ESTRATOS	Excelente Absoluto	Muy Bueno Absoluto	Bueno Absoluto	Regular Absoluto	Deficiente Absoluto
Gerencial	25	25	25	25	25
Profesional	0	0	0	0	5
Técnico	0	0	0	0	0
Calificado	0	0	0	0	0
Operativo	0	0	0	0	0
Total	25	25	25	25	30

Cuadro N°.2.1. Elaboración propia

Considerar que:

- ✓ Algunas casillas están protegida, éstas se completarán de manera automática.
- ✓ Revisar que la sumatoria de datos en los diferentes estratos ocupacionales y categorías cualitativas (excelente, muy bueno, bueno, regular y



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

deficiente), **sea coincidente** con los datos reportados como funcionarios evaluados dentro del Régimen de Servicio Civil.

3) RESULTADOS POR COMPONENTE DE DESEMPEÑO:

En el cuadro relacionado con los resultados por Componente de Desempeño, se debe reportar la distribución que obtuvieron los funcionarios dentro del Régimen de Servicio Civil, según los cinco componentes de desempeño: Servicio al Usuario, Eficiencia, Competencia, Flexibilidad y Mérito, por estrato ocupacional y por categoría cualitativa.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

3) RESULTADOS POR COMPONENTES DE DESEMPEÑO

ESTRATOS	Excelente Absoluto	Muy Bueno Absoluto	Bueno Absoluto	Regular Absoluto	Deficiente Absoluto
SERVICIO USUARIO					
Gerencial	0	0	0	15	15
Profesional	45	45	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0
Calificado	0	0	0	0	0
Operativo	0	0	0	0	1
Total	45	45	0	15	16
EFICIENCIA					
Gerencial	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	25	0
Técnico	0	0	0	5	0
Calificado	0	0	0	0	0
Operativo	0	0	0	0	1
Total	0	0	0	30	1
COMPETENCIA					
Gerencial	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0
Calificado	0	0	0	0	0
Operativo	0	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	1
FLEXIBILIDAD					
Gerencial	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0
Calificado	0	0	0	0	0
Operativo	0	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	1
MERITO					
Gerencial	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0
Calificado	0	0	0	0	0
Operativo	0	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	1

Cuadro N°.3.1. Elaboración propia

Considerar que:

- ✓ Algunas casillas están protegida, éstas se completarán de manera automática.
- ✓ Verificar que se reporten la misma cantidad de funcionarios evaluados por Estrato, derivado de la tabla N.2
- ✓ La cantidad de funcionarios reportados en la distribución de cada componente de Desempeño, **debe ser coincidente** con la cantidad de funcionarios reportados como “funcionarios evaluados”.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

- ✓ Todos los Componentes de Desempeño, deben indicar la misma cantidad de funcionarios, es decir si se reportan 100 funcionarios en el componente Servicio al Usuario, deberán reportarse 100 funcionarios en los demás componentes.