



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

## RESOLUCIÓN-023-2018

**Dirección General de Servicio Civil.** San José, a las trece horas con treinta minutos del veintiuno de febrero del dos mil dieciocho.

### CONSIDERANDO:

1. Que el Estatuto de Servicio Civil, en su artículo 13, inciso c), y artículo 4, inciso a) de su Reglamento faculta a la Dirección General para establecer los procedimientos e instrumentación técnica necesaria hacia una mayor eficiencia de la Administración, así como derivar su actuación coordinadamente con el Presidente y los Ministros de Gobierno cuando ello implique la gestión de personal del Poder Ejecutivo.
2. Que el Decreto Ejecutivo N°22341- MP de fecha 5 de agosto de 1993, autoriza a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos a desarrollar sus propios Modelos y Sistemas de Evaluación del Desempeño, con el fin de que los mismos se adecúen a las condiciones vigentes de los procesos pertenecientes a sus instituciones.
3. Que la Dirección General de Servicio Civil como órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Poder Ejecutivo bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, ha de procurar la integración de procedimientos e instrumentos de aplicación técnica en dicho sistema, siguiendo parámetros de utilidad genérica que permitan adecuados controles, pero a la vez reconocer las particularidades institucionales.
4. Que la Resolución No. DG-304-2009 publicada en La Gaceta del 218 del 11 de noviembre del 2009 estipula que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos formularán como parte de sus Modelos de Evaluación de Desempeño guías de aplicación de los mismos, conforme lo establecido en el "Compendio General Regulador" que contiene los aspectos mínimos requeridos para su elaboración y aprobación, emitido al efecto por esta Dirección General, según se detalla en el Anexo N° 4 indicado en el Artículo 5° de dicha norma.
5. Que la Ley de Planificación Nacional N° 5525 establece un Sistema Nacional de Planificación que dentro de sus funciones establece la evaluación sistemática y permanente sobre la ejecución de planes, políticas y sus respectivos programas. Asimismo incluye como parte de sus componentes constitutivos y de apoyo a ésta



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

función a las Unidades u Oficinas de Planificación de los ministerios, instituciones y órganos adscritos, entre otras entidades públicas.

6. Que el apartado 6 del citado compendio, referente a los “Elementos del Modelo de Evaluación de Desempeño”, en su punto 6.6 sobre “los niveles de desempeño” establece como Regla Técnica de aplicación genérica en las Instituciones bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil que todos aquellos resultados de la medición del desempeño aplicada a sus funcionarios/as donde hayan aplicado la categoría cualitativa de excelente, superando el 20% de la totalidad de funcionarios (as) evaluados (as) con ella, en cada una de sus dependencias (Divisiones, Áreas, Direcciones, Procesos, Subprocesos, Departamentos u otras nomenclaturas similares), deben justificar tales resultados.
7. Que la justificación indicada en el considerando anterior conforme lo dispone la Resolución No. DG-304-2009 del 23 de octubre del 2009 ha de ejecutarse mediante Resolución, que razone y compruebe el cumplimiento de objetivos institucionales, derivados según corresponda del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional o Plan Anual Operativo, Intenciones, Compromisos o Expectativas de Gestión derivado de ello.
8. Que en el proceso anterior igualmente procede la verificación del cumplimiento óptimo de los estándares e indicadores preestablecidos para el desempeño destacado, así como remitir el respectivo reporte de resultados al órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, conforme la normativa vigente.
9. Que en razón de la emisión del acto administrativo especificado en el considerando siete, la Ley General de la Administración Pública faculta su dictado al órgano competente o bien al servidor/a regularmente designado/a al momento de su declaratoria.

**Por tanto,**

### **El Director General de Servicio Civil**

De acuerdo con las responsabilidades asignadas al cargo por la Ley General de la Administración Pública, y demás normas emitidas por el ordenamiento jurídico en general, así como las facultades que le atribuyen los reglamentos y leyes conexas específicas vigentes.



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

## RESUELVE:

**Artículo 1°.- Emitir** esta Resolución en mi calidad de Director General de Servicio Civil, en razón de haber logrado en la categoría excelente más del 20% de los funcionarios/as asignados a esta instancia derivado de la aplicación del proceso de Evaluación de Desempeño Institucional vigente, conforme al siguiente detalle:

Cantidad Total de funcionarios/as asignados/as a la Dependencia	Total de Funcionarios/as calificados de Excelente	
	Absoluto	Relativo (%)
12	11	91%

**Artículo 2°.- Razonar** los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Institucional aplicado en el Despacho de la Dirección a mi cargo, correspondientes al ciclo de evaluación comprendido entre el 01 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2017.

Si bien es cierto no es posible evidenciar o razonar el resultado obtenido del proceso de evaluación en los términos que solicita la normativa, en virtud de que no existen datos, del período objeto de la evaluación, referentes al Despacho que nos permita documentar según los requerimientos del Anexo No. 1, es importante aclarar que el nivel de exigencia del Director General con respecto al equipo de trabajo es del más alto nivel de rendimiento, por lo cual es muy difícil esperar de éste un inadecuado desempeño en la ejecución de las tareas y responsabilidades de los puestos.

En este sentido, aún cuando la supervisión del personal no se da de manera directa, en algunos casos, sino por medio de la Directora de Despacho, existe una constante comunicación que permite la retroalimentación permanente del Director General acerca del desempeño de sus colaboradores, permitiéndole la formación de un criterio objetivo respecto de su desempeño.

**Artículo 3°.- Declarar** que los resultados obtenidos se fundamentan en altos estándares de rendimiento que ha establecido el Director General de Servicio Civil de los colaboradores que laboran para el Despacho.

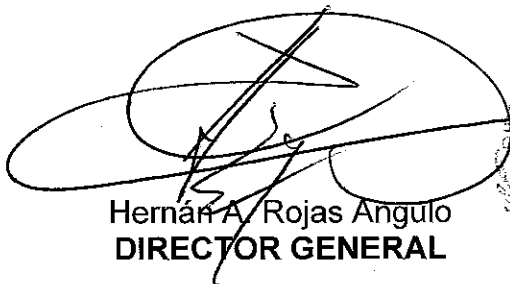


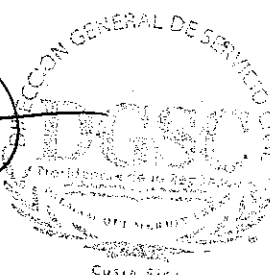
DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

**Artículo 4°.- Adicionar** este acto al **"Reporte de Resultados"** del proceso institucional de evaluación del desempeño referido al ciclo de evaluación mencionado anteriormente, a efecto de que la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos gestione lo que corresponda ante el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, conforme lo dispone la normativa vigente.

**COMUNÍQUESE.-**

  
Hernán A. Rojas Angulo  
DIRECTOR GENERAL



-  Dirección General de Servicio Civil.
-  Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
-  Oficina de Planificación Institucional.