



# SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIA 180°

# MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO



## NIVEL I



Presidente/a, Magistrado/a, Asesor/a Magistratura, Asesores/as de Presidencia, Coordinadores/as.

## NIVEL II



Secretario/a de Cámara de Segunda Instancia, Jueces/as, Directores/as, Secretarios/as de Cámaras de Primera Instancia.

## ¿Cómo se evaluará?

Se evaluará de acuerdo con el Diccionario de Competencias vigente de la Institución, para cada uno de los grupos ocupacionales.

Son 10 competencias a evaluar, cada una de ellas tendrá un valor del 10%.

## NIVEL III



Jefes/as de Equipo, Jefes/as de Departamento, Jefes/as de Unidad, Jefes/as de Área, Contador/a Institucional, Tesorero/a Institucional, Encargado/a de diferentes Áreas, Administrador/a del Centro Recreativo Taquillo, Supervisor de Intendencia, Supervisor de Mantenimiento.

## NIVEL IV



Auditor/a, Médico/a General, Médico Pediatra, Médico/a Ginecólogo/a, Enfermera/o, Psicólogo de Clínica, Técnicos de cualquier especialidad, Asistentes Técnicos/as Colaboradores de diversas especialidades, Administrador/a de Seguridad Lógica y Redes, Web Máster, Colaboradores/as varios/as especializados/as, Analistas, Programador/a Analista, Programador de Sistemas.

## NIVEL V



Recepcionista, Mensajero/a, Asistente, Agente de Seguridad, Secretario/a, Tramitador/a, Notificador/a, Asistente Logístico/a, Colaboradores/as varios/as, Digitador/a, Ordenanzas, Ascensorista, Seguridad, Mecánico Automotriz, Motorista, Despachador/a y Almacenador/a, Operador/a de Conmutador, Mecánico aire acondicionado, Fontanero/a, Carpintero/a, Mecánico de Obra de Banco, Curador/a de Museo.

## Competencias

1. Ética profesional.
2. Competencia (náufrago).
3. Pensamiento estratégico.
4. Empowerment.
5. Liderazgo ejecutivo.
6. Visión estratégica.
7. Cierre de acuerdos.
8. Influencia y negociación.
9. Manejo de crisis.
10. Habilidades mediáticas.

1. Ética profesional.
2. Líder con el ejemplo.
3. Autocontrol.
4. Toma de decisiones.
5. Capacidad de planificación y organización.
6. Desarrollo y autodesarrollo del talento.
7. Dirección de equipos de trabajo.
8. Habilidad analítica.
9. Orientación al cliente interno y externo.
10. Gestión y logro de objetivos.

1. Ética profesional.
2. Autocontrol.
3. Capacidad de planificación y organización.
4. Adaptabilidad-flexibilidad.
5. Dirección de equipos de trabajo.
6. Negociación.
7. Habilidad analítica.
8. Orientación al cliente interno y externo.
9. Orientación a los resultados.
10. Temple.

1. Ética profesional.
2. Autocontrol.
3. Nivel de compromiso-disciplina personal- productividad.
4. Orientación al cliente interno y externo.
5. Trabajo en equipo.
6. Iniciativa-autonomía.
7. Pensamiento analítico.
8. Orientación a los resultados.
9. Impacto e influencia.
10. Integridad.

1. Ética profesional.
2. Autocontrol.
3. Confianza en sí mismo.
4. Orientación al cliente interno y externo.
5. Trabajo en equipo.
6. Capacidad para aprender.
7. Dinamismo y energía.
8. Flexibilidad.
9. Preocupación por el orden y la claridad.
10. Productividad.



CORTE DE CUENTAS  
de la República

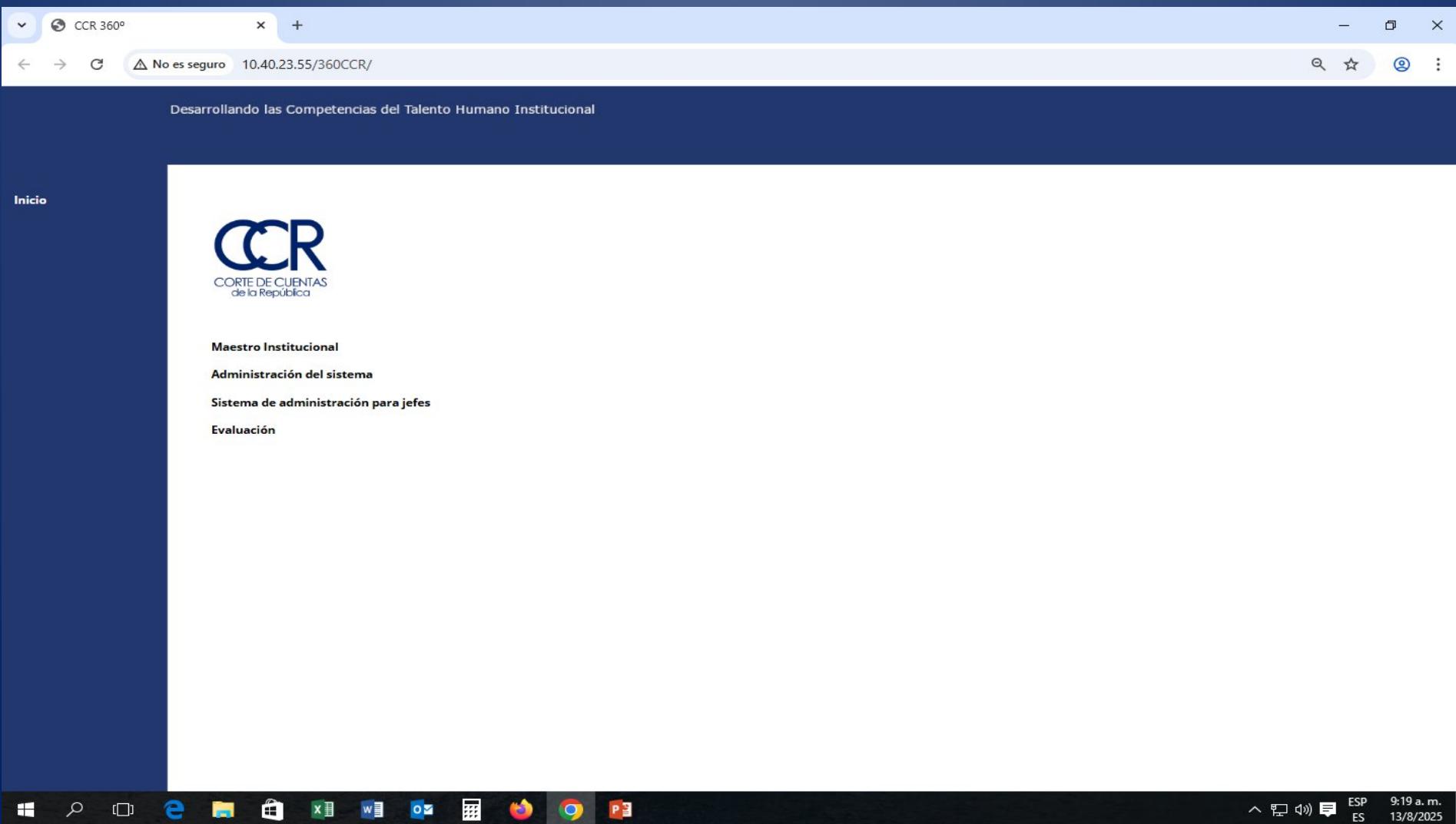
## METODOLOGÍA:

- El sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias se realizará por medio de un enlace que socializará a través del correo electrónico institucional a todo el Talento Humano.
- La evaluación se realizará bajo la modalidad 180°, lo que implica que cada jefatura deberá evaluar al talento humano a su cargo, y cada talento humano incluyendo la jefatura realizará su autoevaluación.
- La evaluación comprende el periodo del 01 de julio 2024 a 30 de junio 2025.
- El Talento Humano nuevo ingreso con menos de 6 meses de laborar en la institución no será sujeto de evaluación.
- El Talento Humano que haya sido trasladadas, ascendidas o promovidas después del 30 de junio deberán evaluarse según el cargo que ocuparon durante el periodo evaluado.
- Las unidades organizativas que por motivos de retiro voluntario o separación del cargo, tengan nuevas jefaturas serán evaluadas por su jefe actual independientemente del tiempo de laborar en la institución.
- Los Auditores serán evaluados por los Jefes de Equipo según la Ultima Orden de Trabajo asignada antes del 30 de marzo en el caso que el jefe de equipo se haya retirado de la institución se asignara la orden anterior hasta agotar dichas ordenes. De no encontrar Jefe de Equipo que evalué será el Subdirector o

# PASO A PASO



- PASO 1: Revisar su correo electrónico institucional donde se compartirá el link de acceso a la Herramienta de Evaluación del Desempeño, dar click para que se le despliegue la siguiente pantalla.



[Maestro Institucional](#)[Administración del sistema](#)[Sistema de administración para jefes](#)[Evaluación](#)

**PASO 2**  
**DIRIGIRSE AL BOTON EVALUACION Y DAR CLICK**

CCR 360°

Desarrollando las Competencias del Talento Humano Institucional

Inicio

CCR  
CORTE DE CUENTAS  
de la República

Ingreso de Usuarios (Evaluadores)

Usuario

Contraseña

Iniciar sesión

**PASO 3**  
**INGRESAR USUARIO Y CONTRASEÑA SERA EL CODIGO DE CARNÈ DE CADA JEFATURA.**

**USUARIO: MAYUSCULAS (CARNÈ)**  
**CONTRASEÑA: MINUSCULAS (CARNÈ)**

9:20 a. m.  
13/8/2025



[Inicio](#)[Indicaciones](#)[Desempeño](#)[Rendimiento](#)[Cerrar sesión](#)

## Sesión de Evaluador

**Bienvenida ROSA RIVAS DE LOPEZ a la sección de evaluaciones del sistema**

***Seleccione al colaborador que evaluará en este momento***

#	EVALUADO	ROL DEL EVALUADOR	
1	DOUGLAS STEVEN AMAYA CONTRERAS	Jefe	
2	ERIKA ELIZABETH ARGUETA QUIJADA	Jefe	
3	ISAURA ADRIANA RAMIREZ GUTIERREZ	Jefe	
4	JOHANNA EUNICE AVILES DE NAVAS	Jefe	
5	MARINA ELIZABETH QUIJADA ROSALES	Jefe	

 **PASO 4**  
**SELECCIONAR TALENTO HUMANO A EVALUAR DAR CLICK AL LOGO**

[Inicio](#)[Indicaciones](#)[Desempeño](#)[Rendimiento](#)[Cerrar sesión](#)

## Sesión de Evaluador

### INFORMACION DEL TALENTO HUMANO

Nombre: DOUGLAS STEVEN AMAYA CONTRERAS	Código: AC19-001
Área/Empresa: ADMINISTRATIVO	Departamento: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Período de Evaluación De:01-Jul-2024 A: 30-Jun-2025	
Cargo: TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN AL	Rol del evaluador: Jefe

**PASO 05**  
**LEER LAS INDICACIONES Y VERIFICAR**  
**INFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO A**  
**EVALUAR, LUEGO DAR CLICK EN CONTINUAR**

## Bienvenido a la Evaluación de Desempeño

Lea detenidamente cada objetivo de gestión y cada una de las competencias esperadas en el puesto y su respectivo indicador y determine cuál calificación describe con más precisión su desempeño.

**CCR**  
CORTE DE CUENTAS  
de la República

Continuar



Inicio

Indicaciones

Desempeño

Rendimiento

Cerrar sesión



## Sesión de Evaluador

INFORMACION DEL TALENTO HUMANO	
Nombre: DOUGLAS STEVEN AMAYA CONTRERAS	Código: AC19-001
Área/Empresa: ADMINISTRATIVO	Departamento: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Periodo de Evaluación De:01-Jul-2024 A: 30-Jun-2025	
Cargo: TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN AL	Rol del evaluador: Jefe

### Evaluación de Desempeño

Competencia	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
ORIENTACIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO ¿En qué medida promueve relaciones positivas y mantiene un alto nivel de satisfacción con los clientes internos y externos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PENSAMIENTO ANALITICO ¿Identifica problemas, evalúa opciones y propone soluciones efectivas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRABAJO EN EQUIPO ¿Colabora en diferentes tareas, aporta opiniones al trabajo en equipo contribuyendo con el grupo para alcanzar un bien común?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NIVEL DE COMPROMISO-DISCIPLINA PERSONAL- PRODUCTIVIDAD ¿Muestra buena actitud, iniciativa y trabaja de manera autónoma?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS ¿Establece metas desafiantes y asegura su cumplimiento mediante un seguimiento eficiente de las tareas y resultados de su equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
INTEGRIDAD ¿Actúa con honestidad y coherencia, promoviendo relaciones laborales adecuadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IMPACTO E INFLUENCIA ¿Se comunica de forma adecuada y posee la capacidad de influir en los demás?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
INICIATIVA-AUTONOMÍA ¿Realiza sus asignaciones de forma autónoma, mostrando capacidad para tomar decisiones y resolver problemas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AUTOCONTROL ¿Gestiona sus emociones de forma adecuada y actúa con calma frente a situaciones laborales de alta exigencia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ÉTICA PROFESIONAL ¿Mantiene coherencia entre sus acciones y los valores éticos institucionales en la toma de decisiones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CCR  
Continuar



**PASO 06**  
**EVALUAR CADA COMPETENCIA**  
**SELECCIONANDO UNA DE LAS OPCIONES**  
**DISPONIBLES**

**UNA VEZ FINALIZADO**  
**DAR CLICK EN CONTINUAR**



## Sesión de Evaluador

INFORMACION DEL TALENTO HUMANO	
Nombre: DOUGLAS STEVEN AMAYA CONTRERAS	Código: AC19-001
Área/Empresa: ADMINISTRATIVO	Departamento: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Período de Evaluación De:01-Jul-2024 A: 30-Jun-2025	
Cargo: TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN AL	Rol del evaluador: Jefe

Área a la que pertenece el evaluado	Curso, tema o seminario sugerido	Plan de mejora o desarrollo
Seleccione	Seleccione	Seleccione

Comentarios
<input type="text"/>
<input type="button" value="Guardar"/>

## PASO 05

- SELECCIONAR PRIMERA COLUMNA Y ELEGIR EL AREA A LA QUE PERTENECE EL EVALUADO.
- LUEGO SELECCIONAR SEGUNDA COLUMNA Y ELEGIR (CURSO, TEMA O SEMINARIO SUGERIDO) PARA SER CAPACITADO.
- POSTERIORMENTE SELECCIONAR TERCERA COLUMNA Y ELEGIR PLAN DE MEJORA O DESARROLLO.

**MEJORA:** tiene la competencia la manifiesta a un nivel intermedio pero deseamos que se especialice o sea experto.

**DESARROLLO:** No tiene la competencia y se pretende que empiece a manifestarla.

- POR ULTIMO AGREGAR COMENTARIOS SOBRE EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO Y DAR CLICK EN GUARDAR.

# CONSIDERACIONES

- Objetividad en la evaluación.
- Consideración del tiempo para realizar la Evaluación.
- Responsabilidades de las jefaturas dentro del proceso.
- Fechas en la que se realiza la Medición del Desempeño.  
(13 al 17 de Octubre)
- Reunión de Retroalimentación constructiva con el Talento Humano para entregar su nota.
- Buenas prácticas para una medición objetiva.
- Remisión de Evaluaciones No firmadas al Comité de Evaluación
- En caso de consultas Ext 8129-8130
- Preguntas y resolución de dudas.



GRACIAS  
POR SU ATENCIÓN