



**Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica**

**Dirección General**

---

**CBCR-041031-2020-DGB-01533**

**Viernes 16 de octubre de 2020**

**Señores**

Grupo Cuerpo de Bomberos de Costa Rica  
Bomberos de Costa Rica

**Referencia:** Evaluación de Desempeño 2020 - Pautas Generales

**Estimados señores:**

De conformidad con los “Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas” N°42087-MP-PLAN, así como el seguimiento a la “Carta 2020”, remitida por esta Dirección mediante el oficio CBCR-016541-2020-DGB-00717, se recuerda al personal, los parámetros establecidos para la evaluación del desempeño.

**Aspectos generales:**

- El periodo a evaluar es el comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2020.
- La evaluación de desempeño se aplica a todo el personal técnico-administrativo, operativo asalariado y voluntario de la institución.
- Las destrezas del personal técnico – administrativo, así como las competencias de todo el personal, serán evaluadas a partir del 01 de enero y hasta la segunda semana de febrero del 2021.

**Respecto al proceso del Curso Soporte Básico de Vida (SBV):**

El objetivo primordial de incluir el curso de SBV en este proceso, es dotar al personal de los conocimientos básicos que le permitan actuar en concordancia con la misión de nuestra institución y en particular con la preservación de la vida.

En consideración a la situación actual que vive nuestro país y en pro de fortalecer el objetivo principal que es el aprendizaje individual, se ha decidido para este año no generar ningún tipo de cobro o sanción administrativa, para las personas que reprobren este curso. Adicionalmente, la Academia realizará una única convocatoria extraordinaria



## Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica

### Dirección General

**CBCR-041031-2020-DGB-01533**

para quienes por cualquier motivo hayan perdido el curso.

No obstante, se reitera que la calificación obtenida en el curso se reflejará en la Evaluación del Desempeño, razón por la cual todos debemos esforzarnos en aprender y aprobar el curso.

### 1. Estructura de la Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño para todo el personal tiene 4 componentes y cada uno tiene un valor, que sumado permite a cada funcionario obtener la nota máxima de 100.

Los componentes de la evaluación según el puesto que se desempeñe son los siguientes:

| Estructura General de la Evaluación de Desempeño 2020 |                                      |  |   |   |
|---|--------------------------------------|--|---|---|
|   | Componente #1                        | Componente #2  | Componente #3                                     | Componente #4   |
| <b>Personal Operativo Asalariado y voluntario</b>     | <b>Conocimiento transversal</b>      | <b>Destreza</b><br>(Certificación)                           | <b>Capacidad</b><br>(Condición física)            | <b>Competencias</b><br>establecidas en el Manual de Puestos |
| <b>Personal Técnico - Administrativo</b>              | (Curso de Primeros Auxilios Básicos) | <b>Destreza</b><br>(Cumplimiento oportuno de tareas diarias) | <b>Capacidad</b><br>(Prueba conocimiento técnico) |   |
| <b>Valor</b>  | <b>25%</b>                           | <b>30%</b>   | <b>25%</b>  |   |

Tal y como se indica en el cuadro anterior, **la estructura** de la evaluación del desempeño es la misma para todo el personal, no obstante, las diferencias entre el personal operativo y el Técnico - Administrativo son:

#### 1.1 Personal Operativo (Asalariado y Voluntario)

| Componente               | Cómo se obtiene la nota                                    | Valor máximo a obtener |
|--------------------------|--|------------------------|
| Conocimiento transversal | Calificación ponderada del Curso de Soporte Básico de Vida | 25%                    |
| Destreza                 | Calificación de la Certificación Anual                     | 30%                    |



## Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica

### Dirección General

**CBCR-041031-2020-DGB-01533**

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| Capacidad    | Ponderación de las evaluaciones del PAF | 25% |
| Competencias | Acorde con el manual de puestos         | 20% |

### 1.2 Personal Técnico y Administrativo

| Componente               | Cómo se obtiene la nota  | Valor máximo a obtener |
|--------------------------|--|------------------------|
| Conocimiento transversal | Calificación ponderada del Curso de Soporte Básico de Vida   | 25%                    |
| Destreza                 | Evaluación del cumplimiento oportuno de las responsabilidades asignadas a su puesto, según variables establecidas por la Jefatura de Unidad. | 30%                    |
|                          | Examen teórico de los siguientes temas:  |                        |
| Capacidad                | a. Ley N° 8228: Ley del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica.<br>b. Capítulo I del Libro Rojo.  | 25%                    |
| Competencias             | Acorde con el manual de puestos  | 20%                    |

### 2. Casos excepcionales

Cabe destacar que en los casos en los que se presenten restricciones médicas, incapacidades y/o licencias, por un periodo mayor a 6 meses durante el periodo a evaluar o donde su condición le impida ejecutar las pruebas establecidas por la Organización, serán evaluados por una comisión especial integrada por la jefatura directa (Jefe o subjefe de Estación, Encargado de Área o Programa), jefatura de la Unidad a cargo y la jefatura de la Unidad de Talento Humano.

### 3. Tabla de calificación para la Evaluación del Desempeño

| Valor (en puntos) | Calificación |
|-------------------|--------------|
| 1 a 69            | Insuficiente |

**Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica****Dirección General**

---

**CBCR-041031-2020-DGB-01533**

|             |               |
|-------------|---------------|
| 70 a 79     | Bueno         |
| 80 a 99     | Muy Bueno     |
| 90 a 99     | Excelente     |
| Igual a 100 | Sobresaliente |

**Referencia:** decreto ejecutivo N° 42087-MP-PLAN.

Finalmente, se recuerda a todo el personal la importancia del proceso de evaluación de desempeño, el cual tiene un impacto directo en:

- a. Incentivo por anualidad a cada funcionario.
- b. Reconocimientos.
- c. Elaboración de Planes de Seguimiento y mejora.
- d. Actividades de formación, capacitación y desarrollo.
- e. Promoción y ascensos.

Históricamente hemos sido una organización que se ha caracterizado por una evolución constante, por brindar un servicio de calidad y eficiencia a la comunidad costarricense; razón por la cual resulta fundamental medir objetivamente todos los aspectos de nuestra organización.

En el documento adjunto se detallan los aspectos a considerar en la evaluación de desempeño para cada uno de sus componentes.

*"Lo que no se mide, no se mejora".*

Atentamente,

**Hector Chaves Leon**  
**Dirección General**

**Cc:**



**Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica**

**Dirección General**

---

**CBCR-041031-2020-DGB-01533**

**Adjuntos:** [Anexo al Oficio - EVA.pdf](#)

Generado el: 16/10/2020 07:20:35 PM