



Circular N° GIRH-535-06-2026

Para: Directores, Jefaturas y personal de la Imprenta Nacional

KATHIA LOPEZ
GUTIERREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
KATHIA LOPEZ GUTIERREZ
(FIRMA)
Fecha: 2026.06.28 10:10:12
-06'00'

**De: Kathia López Gutiérrez, Jefa
Departamento Gestión Institucional Recursos Humanos**

**Cc: Kattia Solís Bolaños,
Profesional Analista Proceso de Evaluación del Desempeño**

Asunto: Seguimiento, realimentación y comunicación permanente con la persona servidora en el marco del proceso de evaluación del desempeño.

Fecha: 26 de junio de 2026

Reciban un saludo cordial y los mejores deseos para que estén bien.

De conformidad con lo establecido en el **Modelo de Evaluación del Desempeño**, este departamento de Recursos Humanos brinda el seguimiento correspondiente del siguiente aspecto:

“...6.3. Ejecución de la evaluación del desempeño

La finalidad de esta etapa es monitorear de inicio a fin el ciclo de la gestión del desempeño, al comprender la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación constante.

Para llevar a cabo esta ejecución se debe considerar lo siguiente:

6.3.1 ...

6.3.2 ...

6.3.3 ...

6.3.4. Realimentación o comunicación constante con la persona servidora:

La(s) jefatura(s) deberá(n) mantener una comunicación constante con las personas servidoras públicas a su cargo, brindando realimentación sobre su desempeño durante todo el ciclo de evaluación, dejando las evidencias pertinentes.

Cuando en la evaluación final se obtenga una calificación de “bueno” o “muy bueno” se podrán dar recomendaciones de mejora, que serán contempladas en el siguiente ciclo de evaluación.

Cuando la calificación es igual a “regular” y/o “deficiente” (evaluaciones inferiores a setenta por ciento) será obligatorio elaborar un plan de mejora entre la jefatura y la persona servidora pública, para mejorar su desempeño. El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos será la responsable de dar el seguimiento al cumplimiento de los planes de mejora...”

En virtud de lo anterior, y de conformidad con la asesoría técnica brindada oportunamente, se deberá incorporar en el expediente de evaluación del desempeño, cuando corresponda, la documentación relativa a las recomendaciones de mejora y/o al plan de mejora respectivo.



MINISTERIO
DE GOBERNACIÓN, POLICÍA
Y SEGURIDAD PÚBLICA
GOBIERNO DE COSTA RICA