



APLICACIÓN DEL "PLAN REMEDIAL" COMO PARTE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DEL PERIODO 2024

Fecha del documento: 05-05-2025

Número de Documento: GA-DAGP-0713-2025

Dictado por: Dirección de Administración y Gestión de Personal

Señores (as)

Presidencia Ejecutiva

Gerencias

Auditoría

Direcciones de Sede

Direcciones de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud

Direcciones Regionales de Sucursales

Direcciones de Hospitales, Clínicas y Áreas de Salud

Jefaturas de Áreas y Subáreas

Jefaturas de Sucursales

Jefaturas y Encargados Unidades de Gestión de Recursos Humanos

Jefaturas de otras dependencias

Personas trabajadoras

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Estimados (as) señores (as):

ASUNTO: APLICACIÓN DEL "PLAN REMEDIAL" COMO PARTE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DEL PERIODO 2024.

Reciban un cordial saludo. Como es de conocimiento el proceso de evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2024, finalizó el pasado 4 de abril, según se estableció en la circular GA-DAGP-0526-2025 del 31 de marzo de 2025 sobre la *"Ampliación del plazo para realizar la evaluación del desempeño anual del periodo 2024"* suscrita por esta dirección.

Sobre el tema particular, conviene citar la circular GA-DAGP-0125-2024 del 22 de enero de 2024 referente a *"Recordatorio sobre la aplicación obligatoria del "Plan Remedial" como parte del Proceso de Evaluación del Desempeño Anual"*, donde se señalan aspectos relacionados a la obligatoriedad e importancia de realizar el plan remedial luego de haber finalizado el proceso de evaluación del desempeño de las personas trabajadoras, haciendo hincapié a aspectos de normativa institucional vigente y a la Ley Marco de Empleo Público N°10159, el Decreto N° 43952 -PLAN "Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público" y la Directriz N° 029-PLAN "Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en materia de empleo público", que puntualizan la responsabilidad por parte de la administración de llevar a cabo este proceso.

Con base en lo anterior, se recuerdan aspectos relevantes de la circular GA-DAGP-0125-2024 en mención, como el deber por parte de la jefatura de aplicar el plan remedial de manera inmediata a calificaciones menores a 70 que se encuentren en firme, lo cual implica que deben haberse agotado todas las etapas del proceso recursivo en caso de haber estado la persona trabajadora en desacuerdo con su nota y de haber presentado en tiempo y en forma todo lo relacionado a dicho proceso.

Adicionalmente se debe hacer la aclaración que, al tenerse como fecha de vigencia de la Ley Marco de Empleo Público el 10 de marzo del 2023, sus disposiciones en cuanto a la evaluación del desempeño y la eventual decisión de la causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, cuando ésta obtenga dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, solo se podría validar considerando los periodos a evaluar posteriores a esa fecha.

Debe entonces entenderse que, el periodo 2024 es el primer año por contabilizar para realizar el plan remedial luego de tener una calificación menor a 70% y en caso de que, durante el período de evaluación del desempeño correspondiente al año 2025, la persona trabajadora obtenga nuevamente una calificación deficiente deberá aplicarse lo que señala el Artículo 61 del Decreto N° 43952 -PLAN: "Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público":

"Artículo 61.- Modifíquese el inciso d) del artículo 43 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N° 21, para que se lea de la siguiente manera:

"d. Se considerará como falta grave y causal para iniciar el debido proceso de despido, el resultado de la evaluación desempeño de la persona servidora que, a pesar de advertencias, **fuese inferior a setenta por ciento o a setenta puntos**, por dos periodos de evaluación de desempeño consecutivos firmes, tras verificarse que las calificaciones estén debidamente justificadas por la jefatura inmediata que las asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida conforme con los procedimientos aplicables, y tras el desarrollo e implementación de un plan de seguimiento y mejora de desempeño, con base en el resultado de la primera evaluación de desempeño".

Por tanto, en acatamiento a lo dispuesto en el marco legal vigente, se debe aclarar que, si la persona trabajadora obtiene dos evaluaciones inferiores a 70 en períodos consecutivos, la jefatura debe dar cumplimiento a lo señalado respecto a la apertura del debido proceso, según lo establecido en el TÍTULO I de la Normativa de Relaciones Laborales, específicamente a lo dispuesto en el CAPÍTULO III: TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO, artículo 118.

Finalmente, en caso de tener consultas sobre lo dispuesto en esta circular, en cuanto a lo regulado en la Normativa de Relaciones Laborales, favor realizarlas mediante la mesa de servicios del Área de Asesoría Laboral-Dirección de Bienestar Laboral, y las consultas relacionadas con la evaluación de desempeño anual favor dirigir las al correo: evaludes@ccss.sa.cr.

Atentamente,

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL



Lic. Walter Campos Paniagua
Director

WCP/NVL/VJJ/SWG/mra

Cc: Lic. Luis Bolaños Guzmán, Director, Dirección de Bienestar Laboral
Ing. Vianella Jiménez Jiménez, Jefe, Área Rendimiento y Productividad
Licda. Marcela Rodríguez Aymerich, Jefe, Subárea Desempeño Laboral
Expediente DAGP

Observaciones: Se establece como no vigente por cuanto las disposiciones se establecieron para un período determinado.

Documentos Relacionados

- Nuevo informe de adaptación y procedimientos para su aplicación **Número:** 007449 **Fecha:**25-03-1983
- Evaluación del desempeño **Número:** 2684 **Fecha:**28-01-1986
- Evaluación del desempeño **Número:** 585-88 **Fecha:**18-11-1988
- INSTRUCTIVO PARA EL USO DE LA TABLA DE CALIFICACIÓN INFORME SOBRE PERÍODO INTERINO **Número:** S/N **Fecha:**01-01-1989
- INSTRUCTIVO INFORME SOBRE PERIODO INTERINO **Número:** S/N **Fecha:**01-01-1989
- Desconcentración de la Evaluación del Desempeño **Número:** 1.969 **Fecha:**19-05-1989
- Instructivo informe sobre periodo interino e instructivo para el uso de la tabla de calificación **Número:** 1.970 **Fecha:**19-05-1989
- APLICACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO A PERSONAL ENFERMERIA **Número:** 21.298 **Fecha:**28-11-1990
- Sistemas de evaluación de personal **Número:** SRSP-297-93 **Fecha:**26-07-1993
- Nuevo Sistema Evaluación del Desempeño **Número:** DCRH-599-2003 **Fecha:**09-06-2003
- NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA CCSS **Número:** S/N **Fecha:**01-11-2004

• MANUAL DEL USUARIO HOJA ELECTRÓNICA SISTEMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Número: S/N	Fecha: 01-11-2004
• Modificación "Normas para la aplicación del Sistema Evaluación del Desempeño"	Número: 12383	Fecha: 07-04-2005
• Sistema Evaluación del Desempeño, Informes a remitir	Número: D.R.H. 0002-2006	Fecha: 02-01-2006
• Sistema Evaluación del Desempeño, período 2007-2008 e Informes a remitir	Número: D.R.H. 1067-2008	Fecha: 09-07-2008
• Lineamientos generales para la ejecución del proceso de Evaluación Anual del Desempeño, 2010-2011	Número: DAGP-1417-2011	Fecha: 19-08-2011
• Lineamientos generales para la ejecución del proceso de Evaluación Anual del Desempeño, período 2011-2012	Número: DAGP-1953-2012	Fecha: 01-08-2012
• Jefaturas autorizadas en el Sistema de Evaluación del Desempeño	Número: DAGP-1196-2016	Fecha: 28-07-2016
• Apertura del proceso Evaluación Anual del Desempeño, período 2015-2016	Número: DAGP-1214-2016	Fecha: 01-08-2016
• Aprobación del Instructivo para la Construcción de Indicadores de Desempeño Laboral	Número: DAGP-0673-2019	Fecha: 24-07-2019
• EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CCSS, PERÍODO 2019	Número: GG-2346-2019	Fecha: 13-12-2019
• Reconocimiento de la anualidad según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, para los periodos 2019-2022 y en adelante	Número: GA-1063-2023 / DAGP-1133-2023	Fecha: 28-06-2023

• Ajuste reconocimiento de anualidades según Ley Marco de Empleo Público, N°10.159	Número: GA-DAGP-1179-2023	Fecha: 04-07-2023
• Sobre la recuperación de las anualidades pagadas de más a las personas trabajadoras que obtuvieron calificaciones inferiores a 80 para los periodos de evaluación del 2019 al 2022	Número: GA-DAGP-1314-2023	Fecha: 25-07-2023
• Recordatorio sobre la aplicación obligatoria del "Plan Remedial" como parte del Proceso de Evaluación del Desempeño Anual	Número: GA-DAGP-0125-2024	Fecha: 22-01-2024
• Registro de necesidades de capacitación considerando la evaluación del desempeño anual	Número: GA-DAGP-1179-2024	Fecha: 04-07-2024
• Apertura del proceso Evaluación Anual del Desempeño de las Personas Trabajadoras de la CCSS, período 2024	Número: GA-DAGP-2188-2024	Fecha: 18-12-2024
• AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DEL PERIODO 2024	Número: GA-DAGP-0526-2025	Fecha: 31-03-2025
• UTILIZACIÓN DEL RECLAMO ADMINISTRATIVO NO DISCIPLINARIO EN LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO COMO FASE IMPUGNATIVA	Número: GA-DBL-0126-2025 GA-DAGP-0551-2025	Fecha: 03-04-2025
• Apertura del proceso Evaluación Anual del Desempeño de las Personas Trabajadoras de la CCSS, período 2025	Número: GA-DAGP-2304-2025	Fecha: 16-12-2025

• Recordatorio sobre
el proceso de
Evaluación Anual del
Desempeño de las
Personas
Trabajadoras de la
CCSS, período 2025

Número: GA-
DAGP-0251-2026

Fecha:09-02-2026

Clasificación:Consulta frecuente
Estado:NO VIGENTE

Copia fiel del documento
Contenido en la Base de Datos INRH
Primera Edición Agosto 2020
Fecha de Exportación: 10-09-2026