

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6732 ORDINARIA

CELEBRADA EL JUEVES 7 DE SETIEMBRE DE 2023
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6752 DEL JUEVES 2 DE NOVIEMBRE DE 2023



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. ORDEN DEL DÍA. Modificación	3
2. PROPUESTA DE DIRECCIÓN CU-15-2023. Solicitud de inhibitoria de los miembros instructores de la Comisión Instructora Institucional	4
3. SOLICITUD DE APOYO FINANCIERO. Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la Universidad de Costa Rica.....	11
4. DICTAMEN CCCP-2-2023. Propuesta de <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i> . Se suspende.....	13

Acta de la **sesión N.º 6732**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves siete de setiembre de dos mil veintitrés, en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, directora, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Carlos Palma Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Área de Ingeniería; Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Área de Artes y Letras; Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, Área de Salud; Dr. Carlos Araya Leandro, Sedes Regionales; MTE Stephanie Fallas Navarro, sector administrativo; Srta. Natasha García Silva y Srta. Valeria Bolaños Alfaro, sector estudiantil, y Lic. William Méndez Garita, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y dos minutos, con la participación de los siguientes miembros: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y la M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

Ausente con excusa: Dr. Gustavo Gutiérrez.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que el Dr. Gustavo Gutiérrez está en una sesión del Consejo Nacional de Rectores (Conare) para tratar lo del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES). La señorita Natasha García se unirá en unos minutos.

La señora directora del Consejo Universitario, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, da lectura a la siguiente agenda:

1. Informes de la Rectoría.
2. Informes de miembros.
3. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
4. **Propuesta de Dirección:** Solicitud de inhibitoria de todos y cada uno de los miembros instructores de la Comisión Instructora Institucional (Propuesta de Dirección CU-15-2023).
5. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Revisión integral del *Estatuto Orgánico* para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género (Dictamen CEO-3-2023).
6. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Revisión de propuesta del *Reglamento de la Sede Regional del Caribe* (Dictamen CAUCO6-2023).
7. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Analizar la pertinencia de modificar la integración de la Comisión de Régimen Académico, en razón de la demanda de trabajos para evaluación sometidos por las distintas áreas y ante los resultados infructuosos de los concursos para representar el Área de ciencias Agroalimentarias ante esa Comisión (Dictamen CDP-4-2023).
8. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** Recurso de apelación subsidiaria del Sr. Juan José Mora Román (Dictamen CAJ-15-2023).
9. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para el reconocimiento y protección de las personas defensoras de derechos humanos y defensoras del medio ambiente*. Expediente N.º 23.588 (Propuesta Proyecto de Ley CU-82-2023).
10. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley de ajuste a la regla fiscal, reforma del título IV de la ley 9635, Fortalecimiento de las finanzas públicas, de 03 de diciembre de 2018, y sus reformas*. Expediente N.º 23.361 (Propuesta Proyecto de Ley CU-84-2023).

11. **Propuesta de Dirección:** *Proyecto de Incentivo para la protección de la biodiversidad marino-costera*, Expediente N.º 23.555 (Propuesta Proyecto de Ley CU-85-2023).
12. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para fomentar la pesca de la langosta en Puntarenas*. Expediente N.º 22.303 (Propuesta Proyecto de Ley CU-74-2023).
13. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley Reforma del inciso c) del artículo 95 del Código de Trabajo, Ley 2 del 27 de agosto de 1943*. Modificación a la licencia por paternidad en caso de muerte de la madre para proteger el interés superior de la niñez, Expediente N.º 23.480 (Propuesta Proyecto de Ley CU-80-2023).
14. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Ratificación de solicitudes de apoyo financiero del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta.
15. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** Propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (Relacionado con el Pase CU-7-2020, del 20 de enero de 2020) (Dictamen CCCP-2-2023).

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ comunica que no se pondrá a abordar el punto 1 de la agenda debido a la ausencia del Dr. Gutiérrez; entonces, pasarán a los siguientes puntos del orden del día.

A las ocho horas y treinta y cinco minutos, entra la Srta. Natasha García.

ARTÍCULO 1

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-15-2023 sobre la solicitud de inhibitoria de todos y cada uno de los miembros instructores de la Comisión Instructora Institucional; posteriormente, a la ratificación de la solicitud de apoyo financiero del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta y al Dictamen CCCP-2-2023 sobre la Propuesta de Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ propone una modificación en el orden del día para pasar a conocer en este momento el punto 4, Propuesta de Dirección sobre la solicitud de inhibitoria de todos y cada uno de los miembros instructores de la Comisión Instructora Institucional; posteriormente, pasarían a los puntos 14 y 15: ratificación de solicitud de apoyo financiero y un caso de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, respectivamente.

Seguidamente, somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-15-2023 sobre la solicitud de inhibitoria de todos y cada uno de los miembros instructores de la Comisión Instructora Institucional; posteriormente, a la ratificación de la solicitud de apoyo financiero del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta y al Dictamen CCCP-2-2023 sobre la Propuesta de Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.

ARTÍCULO 2

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, continúa con la presentación de la Propuesta de Dirección CU-15-2023 sobre la solicitud de inhibitoria de todos y cada uno de los miembros instructores de la Comisión Instructora Institucional.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que este caso está involucrado con una medida de atención disciplinaria de la Comisión, de manera que suspende la transmisión en vivo de la sesión.

Seguidamente, procede a la lectura del dictamen de la Oficina Jurídica con respecto a este caso. Recuerda que anteriormente analizaron los temas de competencias del rector o de la rectora, es decir, conocer las decisiones que adopten los demás órganos de la administración universitaria en materia laboral. Continúa con el siguiente párrafo, que, a la letra, dice:

Ahora bien, los motivos de impedimento, excusa y recusación tienen un carácter personal, es decir, están referidos a los integrantes del órgano, no al colegio como tal. Además, necesariamente deben guardar una relación con el asunto de cuyo conocimiento desea separarse el integrante. Por tanto, cada miembro debe invocar el motivo de impedimento de forma individual –de manera que el resto del órgano conozca y resuelva la procedencia de cada uno de ellos– y solo si se trata de una causal que afecta a varios miembros sería posible alegar el impedimento en una misma gestión.

En el presente caso, la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 fue suscrita por los siete integrantes de la Comisión Instructora Institucional, incluyendo a su Coordinadora, indicando “nos inhibimos del conocimiento de la causa en cuestión”, lo que sugiere la existencia de una causal de impedimento que afecta por igual a todos los miembros del órgano. De ser procedente, esta circunstancia haría imposible que el motivo de impedimento invocado sea analizado en el seno de dicho órgano, y es en este escenario que esta función tendría que ser asumida por el Consejo Universitario.

No obstante, resulta también imposible determinar si el traslado hecho por la Comisión es conforme con las reglas de la subrogación, pues la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 se limita a plantear la inhibitoria colectiva por “las causales que taxativamente establece el artículo 12 del Código Procesal Civil vigente”, sin señalar a cuál motivo se refiere cada miembro, sin aportar prueba y sin exponer las circunstancias objetivas por las que cada una de estas personas considera estar impedida para continuar con la instrucción del proceso tramitado en el expediente 35-2019-AL.

En el Dictamen OJ-547-2023 se indicó que los motivos de impedimento tienen una formulación taxativa y deben ser aplicados en cada caso concreto de manera restrictiva. De allí que el funcionario que los invoque debe exponer de manera clara la situación objetiva que en su criterio compromete su imparcialidad para conocer un caso concreto, así como la causal con la que se corresponde, sin que sean admisibles las excusas que invoquen causales abstractas o indeterminadas.

En razón de que la referida resolución interlocutoria omite indicar las circunstancias objetivas que en criterio de los firmantes coinciden con uno o varios de los dieciséis motivos de impedimento previstos por el citado artículo 12, y tampoco agrega mayores consideraciones o pruebas que le sirvan de fundamento, esta Asesoría concluyó que resulta imposible valorar la gestión remitida, y debe por tanto ser rechazada por inadmisibile.

c.) Procedimiento que debe seguir el Consejo Universitario.-

c.1. Para resolver propiamente la solicitud inhibitorias (SIC). Se solicita que sea descrito de forma pormenorizada por la Oficina Jurídica el procedimiento que se recomienda seguir para que nuestro Órgano Colegiado resuelva las inhibitorias que le sean planteadas.

(...)

Por último, en este apartado se plantean dos consultas, referidas, la primera, a la manera en que debe proceder el Consejo Universitario para conocer y decidir sobre la inhabilitación planteada (...)

Como se indicó en el punto anterior, la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 carece de los elementos mínimos para valorar un eventual impedimento de los miembros de la Comisión Instructora Institucional, por lo que no puede ser admitida para conocimiento de ese Órgano.

7. Bajo el cuadro fáctico y jurídico que presenta la solicitud de inhabilitación que se analiza, y tras reparar en los elementos que presentan los dos dictámenes que la Oficina Jurídica elaboró para el análisis de marras, se concluye que:
 - a. El Consejo Universitario sí es el órgano encargado de resolver la solicitud de inhabilitación que presenten los miembros de la CII, en el tanto el artículo 20 del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico reconoce una dependencia administrativa entre el Consejo y la Comisión Instructora Institucional.
 - b. Que las personas integrantes de la Comisión Instructora Institucional realizaron una formulación conjunta de las inhabilitaciones.
 - c. Que no se invocaron causales específicas por cada miembro que solicita su inhabilitación; igual suerte corrieron las pruebas o consideraciones que sustentan tal gestión, pues no fueron aportadas o señaladas.
8. Como colofón general, la solicitud debe ser rechazada por el Órgano que nombró a las personas integrantes de la Comisión Instructora Institucional, es decir, el pleno del Consejo Universitario, por lo que corresponde su rechazo como una decisión colegiada bajo las consideraciones acá dadas.

ACUERDA

Rechazar la solicitud contenida en la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 por no reunir los requisitos mínimos para que que resulte atendible por el Consejo Universitario y notificar de ello a la Comisión Instructora Institucional.”

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ considera que el análisis de la Oficina Jurídica es bastante pormenorizado y detallado sobre la relación jerárquica, la dependencia administrativa y la autoridad laboral que tendría la Rectoría.

Informa que remitirán este acuerdo a la Comisión Instructora Institucional (CII) para que, si consideran que la inhabilitaciones deben presentarse, lo hagan con los elementos necesarios para que el Consejo Universitario pueda evaluarlo. Probablemente, deben hacerlo de forma individual para establecer los causales a los que apela cada miembro de la Comisión Instructora Institucional y derogar ese impedimento, por lo que el Órgano Colegiado primero decidiría sobre el impedimento; luego, definiría el proceso para conocer sobre esta causa en particular.

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

RESULTANDO QUE:

1. La Comisión Instructora Institucional (CII) comunica al Consejo Universitario la Resolución Interlocutoria CII-069-2023, del 30 de mayo de 2023, en la que se acuerda:

Habida cuenta de las causales de impedimento que asisten a todos y cada uno de los miembros instructores y de la persona coordinadora de este órgano instructor, y de la no existencia de un tribunal administrativo suplente que resuelva la inhibitoria que comprende a todos los miembros del órgano, en los términos en que lo preceptúa el artículo 13 del Código Procesal Civil, procedemos así mismo y de conformidad con el artículo 40 y atinentes del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, remitir al Consejo Universitario lo aquí expuesto y resuelto, con el fin de que se proceda conforme a derecho y se designen, por parte del Consejo Universitario, tres miembros instructores y una persona coordinadora, que conformen ad hoc, una sección que continúe la instrucción y brinde la correspondiente resolución recomendativa del presente proceso disciplinario.-ES TODO.- NOTIFÍQUESE A LAS PARTES INTERVINIENTES, ENTIÉNDASE DENUNCIANTE Y DENUNCIADO, A LA COMISIÓN EVALUADORA DE ACOSO LABORAL (CEAL), AL CONSEJO UNIVERSITARIO.-

2. Sobre la inhibitoria general, y desde la Dirección del Consejo Universitario, se cursó consulta a la Oficina Jurídica mediante la nota CU-940-2023.
3. Mediante el Dictamen Legal OJ-547-2023, se recibió respuesta de la Oficina Jurídica sobre el fondo del asunto.
4. En sesión N.º 6715, del 20 de julio de 2023, el plenario acordó retirar de su conocimiento la Propuesta de Dirección CU-9-2023 para que se tramitara una ampliación al criterio rendido por la Oficina Jurídica.
5. Mediante oficio CU-1128-2023, se cursó solicitud de ampliación de criterio a la Oficina Jurídica.
6. Con el Dictamen OJ-754-2023, la Oficina Jurídica se pronuncia sobre la solicitud antes efectuada.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. En el contenido de la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 se consigna, como resultando tercero, lo siguiente:

TERCERO: A través de sendas manifestaciones verbales, las cuales han sido conocidas en diferentes sesiones de las dos secciones en que se compone y divide la Comisión Instructora Institucional, así como notas recibidas a través de correo electrónico, todos y cada uno de los miembros instructores de esta comisión, así como la persona coordinadora, han hecho ver su impedimento legal establecido en las causales que taxativamente establece el artículo 12 del Código Procesal Civil vigente, con el fin de posibilitarlos de conocer de la presente causa disciplinaria. De manera tal que nos inhibimos del conocimiento de la causa en cuestión, todo con el fin del cumplimiento irrestricto del debido proceso y del derecho de defensa de ambas partes intervinientes, así como de cumplir fielmente las disposiciones normativas que establece nuestro ordenamiento jurídico en el sentido de abstenernos de conocer de una causa cuando se vea afectada la competencia subjetiva del órgano, y en este particular, por asistirnos una o varias causales de impedimento (negrita y subrayado no pertenecen al original).

2. De la lectura completa de la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 se generaron las dudas que motivaron la consulta (CU-940-2023) a la Oficina Jurídica, para que, particularmente, se evacuaran las siguientes preguntas:
 - a. ¿Es el Consejo Universitario la instancia competente para resolver la inhibitoria planteada por la CII en pleno?
 - b. ¿Es procedente que se plantee la inhibitoria mediante una resolución conjunta o debería tratarse de libelos que de forma individual plantee cada uno de los miembros?

- c. *En caso de que las respuestas anteriores sean afirmativas y teniendo en cuenta que la inhibitoria fue planteada de manera abstracta sin referir específicamente cuál o cuáles de las causales del artículo 12 del Código Procesal Civil se invocan, ¿cuál es el procedimiento que se debería seguir para atender la petición analizada?*

3. En su respuesta, y sobre la primera interrogante, la Oficina Jurídica aclaró que:

En criterio de esta Asesoría, tratándose de la inhibición planteada por la totalidad de miembros que integran la Comisión Instructora Institucional, es el Consejo Universitario el llamado a determinar si en el presente caso se está en presencia de alguno de los motivos de impedimento previstos por la normativa, pues si bien dicho órgano cuenta con absoluta independencia para cumplir con sus labores, el artículo 20 del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico reconoce una dependencia administrativa entre el Consejo y la Comisión, al ser función del primero nombrar a los integrantes de la segunda, por períodos de cuatro años (negrita no es del original).

4. En cuanto a la segunda pregunta, la Oficina Jurídica sostuvo que:

La Resolución Interlocutoria CII-069-2023, dictada por la Comisión Instructora Institucional en pleno y suscrita por los siete docentes que integran dicho órgano, señala que todos y cada uno de los miembros instructores, así como la persona coordinadora, se encuentran impedidos para conocer el informe rendido por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) y proseguir con la instrucción del proceso disciplinario incoado contra el profesor Alfredo Chirino Sánchez a raíz de la denuncia planteada por el docente Minor E. Salas Solís, tramitado bajo el expediente N° 35-2019-AL.

No obstante, la resolución de cita omite indicar las circunstancias objetivas que en criterio de los firmantes coinciden con uno o varios de los dieciséis motivos de impedimento previstos por el artículo 12 del Código Procesal Civil, y tampoco agrega mayores consideraciones o pruebas que sirvan de fundamento al dictado de dicho acto interlocutorio.

Esta omisión torna imposible valorar la gestión remitida, pues por tratarse de

circunstancias que afectan la competencia de los funcionarios públicos, en materia de impedimentos, excusas y recusaciones debe recurrirse a una interpretación restrictiva de las normas, que además pondere de manera individual el motivo de incompatibilidad que acredite cada funcionario particular, sin que resulte legítimo extender sus alcances a situaciones no contempladas, ni admitir su invocación de forma genérica, abstracta o indeterminada.

5. Con relación a la tercera duda, la Oficina Jurídica concluyó que:

(...) de manera consistente esta Asesoría ha señalado que las causas de impedimento tienen una formulación taxativa y deben ser aplicadas en cada caso concreto de manera restrictiva, por lo que en la eventualidad de que no se acredite que la situación objetiva que invoque cada persona se encuadra en la norma de cita, deberá rechazarse la inhibición por carecer de mérito.

En consecuencia, la gestión de cita, en los términos en que fue planteada, no reúne las condiciones mínimas para ser analizada, por lo que a la luz de los razonamientos anteriores, se recomienda su rechazo.

6. Para las interrogantes planteadas en la segunda oportunidad (CU-1146-2023), la Oficina Jurídica brindó los siguientes elementos:

a.) Competencia del Consejo Universitario.-

a.1. ¿Es competencia del Consejo Universitario atender la solicitud de inhibitoria o debería ser la Rectoría por tener la competencia final en asuntos de carácter laboral?

a.2. ¿Se traduce esto en una conclusión jurídica de que el Consejo Universitario es el superior jerárquico de la CII?

Este apartado de su consulta se titula “Autoridad del Consejo Universitario sobre la CII”, y en él se plantean dos inquietudes, referidas por un lado a la competencia del Consejo o de la Rectoría para analizar la inhibitoria planteada por los miembros de la Comisión Instructora Institucional, y por otro, a la condición de superior jerárquico que ese Órgano pueda tener sobre la Comisión.

Al respecto, es necesario aclarar lo siguiente. En el Derecho Administrativo la condición de superior jerárquico otorga a un órgano el poder de dirección sobre sus funcionarios subordinados, y este poder de dirección comprende la potestad de ordenar, vigilar, corregir, sancionar y dirigir a sus subalternos.¹ En la Administración Pública costarricense las potestades del superior jerárquico sobre los funcionarios públicos están usualmente reservadas a los órganos superiores que los nombran, pero este esquema no siempre coincide con el modelo universitario.

En efecto, debido a la particular estructura orgánica y funcional de la Institución, las relaciones de jerarquía y el poder de dirección sobre los funcionarios universitarios no siempre son ejercidos por los órganos que nombran o designan a estos últimos. A diferencia del resto de entidades públicas, en la Universidad de Costa Rica existen órganos de integración democrática (conformados por los distintos sectores de la comunidad universitaria) y puestos de elección también democrática. Esto refleja la existencia de un modelo en el que no siempre el órgano que nombra a un órgano, unipersonal o colegiado, funge como su superior jerárquico.

Es ese el caso del Consejo Universitario y la Comisión Instructora Institucional. El artículo 20 del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico atribuye al primero la función de nombrar a los miembros que integran la segunda; no obstante, entre uno y otro existe no existe una relación jerárquica propiamente dicha.

La citada Ley General de la Administración Pública establece en su artículo 101 que existirá una relación jerárquica entre un órgano superior y uno inferior “cuando ambos desempeñen funciones de la misma naturaleza y la competencia del primero abarque la del segundo por razón del territorio y de la materia”.

Asumiendo este principio, es claro que el Consejo Universitario y la Comisión tienen a cargo funciones de naturaleza muy diferente, y la competencia del primero, de carácter político-académico, no abarca la competencia instructora de la segunda.

Tampoco existe entre ambos órganos una relación jerárquica en virtud de la cual el Consejo pueda dirigir y supervisar las actuaciones de la Comisión u ordenar el contenido de sus actos. Antes bien, la Comisión Instructora Institucional es un órgano imparcial que cuenta con plena independencia para el desempeño de sus funciones.

Es posible entonces concluir que entre el Consejo Universitario y la Comisión Instructora Institucional no existe una relación jerárquica en los términos que la legislación contempla para el resto de la Administración Pública, pero según lo establecido por la normativa universitaria, sí existe entre ambos órganos una dependencia administrativa, la cual no comprende un poder de dirección jerárquica, pero que sí atribuye al Consejo la designación de las personas académicas que integran la Comisión.

Volviendo a las reglas de la subrogación contenidas en la ley de cita, en la eventualidad de que no se cuente con cuórum para que los miembros de un órgano colegiado analicen el motivo de impedimento que invoque uno de ellos, esta tarea deberá asumirla “el superior del órgano”. Como se indicó, la Comisión Instructora Institucional no cuenta con un superior jerárquico, pero sí guarda una dependencia administrativa con el Consejo Universitario, órgano que en la estructura institucional está ubicado en un estrato jerárquicamente superior.

No estima esta Asesoría que la competencia genérica que en materia laboral atribuye el artículo 40, inciso m) del Estatuto Orgánico a la Rectoría, riña con la dependencia administrativa que se infiere del artículo 20 del reglamento de cita.

¹ Artículo 102 de la Ley General de la Administración Pública, de aplicación analógica en el ámbito universitario: “El superior jerárquico tendrá las siguientes potestades: a) Dar órdenes particulares, instrucciones o circulares sobre el modo de ejercicio de las funciones por parte del inferior, tanto en aspectos de oportunidad y conveniencia como de legalidad, sin otras restricciones que las que se establezcan expresamente; b) Vigilar la acción del inferior para constatar su legalidad y conveniencia, y utilizar todos los medios necesarios o útiles para ese fin que no estén jurídicamente prohibidos; c) Ejercer la potestad disciplinaria; d) Adoptar las medidas necesarias para ajustar la conducta del inferior a la ley y a la buena administración, revocándola, anulándola o reformándola de oficio, o en virtud de recurso administrativo; e) Delegar sus funciones y avocar las del inmediato inferior, así como sustituirlo en casos de inercia culpable, o subrogarse a él ocupando temporalmente su plaza mientras no regrese o no sea nombrado un nuevo titular; todo dentro de los límites y condiciones señalados por esta ley; y f) Resolver los conflictos de competencia o de cualquier otra índole que se produzcan entre órganos inferiores.”

Compete al Rector o Rectora conocer en alzada las decisiones que adopten en primera instancia los demás órganos de la administración universitaria en materia laboral. Estas decisiones, cuando versen sobre materia disciplinaria, deben tomar en cuenta el informe recomendativo que rinda el órgano instructor, tarea que recae en la Comisión Instructora Institucional si se trata de procesos disciplinarios contra el personal docente en Régimen Académico.

Ahora bien, esta función de “resolver en última instancia” que asume la Rectoría en materia laboral, no prejuzga sobre la dependencia administrativa ni la relación jerárquica inmediata que pudiera existir entre esa autoridad y los órganos que resuelven en primera instancia, y mucho menos se puede inferir de ella una dependencia entre la Rectoría y los órganos que instruyen los procedimientos disciplinarios laborales. La función de la Rectoría está referida a un tipo de materia –la laboral– mientras que la dependencia administrativa o jerárquica hace referencia a un vínculo que puede existir entre dos órganos del mismo ente.

En otras palabras, el hecho de que la Rectoría deba resolver en última instancia los asuntos de orden laboral, no significa que los órganos de instrucción de los procedimientos disciplinarios tengan una dependencia administrativa con dicha autoridad, ni, mucho menos, que el Rector o Rectora constituya el superior jerárquico inmediato de órganos como la Comisión Instructora Institucional, la Junta de Relaciones Laborales, el Órgano de Procedimiento de Instrucción (OPI) o las comisiones instructoras de los procesos por hostigamiento sexual.

En consideración de lo anterior, en el Dictamen OJ-547-2023 se indicó que la inhibitoria planteada por todos los miembros de la Comisión Instructora Institucional, de ser admisible, debería ser conocida por el Consejo Universitario, instancia en la que recaería la función de determinar la procedencia de las causales de impedimento invocadas.

b.) Procedimiento seguido por la Comisión Instructora Institucional.-

¿Debe la CII primero resolver las inhibitorias de aquellos miembros que las presenten hasta que el cuórum sea insuficiente para continuar con el conocimiento de un asunto o puede remitir todas las inhibitorias para que el Consejo Universitario las resuelva? (suponiendo que las remite de forma individual y con el debido fundamento y referencia a la causal que le habilita).

En el segundo apartado consulta si, a la luz de las reglas de la subrogación contenidas en el artículo 234 de la Ley General de la Administración Pública, es necesario que la Comisión Instructora Institucional conozca primero las inhibitorias que planteen sus miembros, y que solo en caso de que no sea posible alcanzar el cuórum deba el Consejo Universitario entrar a analizarlas.

Efectivamente, la norma de cita prevé que los motivos de impedimento de un miembro no afectan la competencia del resto del órgano colegiado, por lo que los miembros restantes deben resolver la procedencia de la causal invocada. Esta misma dinámica es la prevista por el Reglamento del Consejo Universitario, cuyo artículo 7 establece que cuando un miembro se excuse de conocer un asunto por una causal no prevista en el artículo 6, el resto del Órgano decidirá, por mayoría absoluta, sobre la aceptación o el rechazo la causal invocada.

Bajo dicha premisa, la inhibitoria o excusa de los miembros de la Comisión Instructora Institucional debe ser conocida primeramente en el seno de dicho órgano, y solo en caso de que se trate de una causal que afecte a varios de los integrantes y por ese motivo no sea posible alcanzar el cuórum de integración, deberá analizar esta gestión el Consejo Universitario.

Ahora bien, los motivos de impedimento, excusa y recusación tienen un carácter personal, es decir, están referidos a los integrantes del órgano, no al colegio como tal. Además, necesariamente deben guardar una relación con el asunto de cuyo conocimiento desea separarse el integrante. Por tanto, cada miembro debe invocar el motivo de impedimento de forma individual –de manera que el resto del órgano conozca y resuelva la procedencia de cada uno de ellos– y solo si se trata de una causal que afecta a varios miembros sería posible alegar el impedimento en una misma gestión.

En el presente caso, la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 fue suscrita por los siete integrantes de la Comisión Instructora Institucional, incluyendo a su Coordinadora, indicando “nos inhibimos del conocimiento de la causa en cuestión”, lo que sugiere la existencia de una causal de impedimento que afecta por igual a todos los miembros del órgano. De ser procedente, esta circunstancia haría imposible que el motivo de impedimento invocado sea analizado en el seno de dicho órgano, y es en este escenario que esta función tendría que ser asumida por el Consejo Universitario.

No obstante, resulta también imposible determinar si el traslado hecho por la Comisión es conforme con las reglas de la subrogación, pues la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 se limita a plantear la inhibitoria colectiva por “las causales que taxativamente establece el artículo 12 del Código Procesal Civil vigente”, sin señalar a cuál motivo se refiere cada miembro, sin aportar prueba y sin exponer las circunstancias objetivas por las que cada una de estas personas considera estar impedida para continuar con la instrucción del proceso tramitado en el expediente 35-2019-AL.

En el Dictamen OJ-547-2023 se indicó que los motivos de impedimento tienen una formulación taxativa y deben ser aplicados en cada caso concreto de manera restrictiva. De allí que el funcionario que los invoque debe exponer de manera clara la situación objetiva que en su criterio compromete su imparcialidad para conocer un caso concreto, así como la causal con la que se corresponde, sin que sean admisibles las excusas que invoquen causales abstractas o indeterminadas.

En razón de que que la referida resolución interlocutoria omite indicar las circunstancias objetivas que en criterio de los firmantes coinciden con uno o varios de los dieciséis motivos de impedimento previstos por el citado artículo 12, y tampoco agrega mayores consideraciones o pruebas que le sirvan de fundamento, esta Asesoría concluyó que resulta imposible valorar la gestión remitida, y debe por tanto ser rechazada por inadmisibile.

c.) Procedimiento que debe seguir el Consejo Universitario.-

c.1. Para resolver propiamente la solicitud inhibitorias (SIC). Se solicita que sea descrito de forma pormenorizada por la Oficina Jurídica el procedimiento que se recomienda seguir para que nuestro Órgano Colegiado resuelva las inhibitorias que le sean planteadas.

(...)

Por último, en este apartado se plantean dos consultas, referidas, la primera, a la manera en que debe proceder el Consejo Universitario para conocer y decidir sobre la inhibitoria planteada (...)

Como se indicó en el punto anterior, la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 carece de los elementos mínimos para valorar un eventual impedimento de los miembros de la Comisión Instructora Institucional, por lo que no puede ser admitida para conocimiento de ese Órgano.

7. Bajo el cuadro fáctico y jurídico que presenta la solicitud de inhibitoria que se analiza, y tras reparar en los elementos que presentan los dos dictámenes que la Oficina Jurídica elaboró para el análisis de marras, se concluye que:
 - a. El Consejo Universitario sí es el órgano encargado de resolver la solicitud de inhibitoria que presenten los miembros de la CII, en el tanto el artículo 20 del *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico* reconoce una dependencia administrativa entre el Consejo y la Comisión Instructora Institucional.
 - b. Que las personas integrantes de la Comisión Instructora Institucional realizaron una formulación conjunta de las inhibitorias.
 - c. Que no se invocaron causales específicas por cada miembro que solicita su inhibitoria; igual suerte corrieron las pruebas o consideraciones que sustentan tal gestión, pues no fueron aportadas o señaladas.
8. Como colofón general, la solicitud debe ser rechazada por el Órgano que nombró a las personas integrantes de la Comisión Instructora Institucional, es decir, el pleno del Consejo Universitario, por lo que corresponde su rechazo como una decisión colegiada bajo las consideraciones acá dadas.

ACUERDA

Rechazar la solicitud contenida en la Resolución Interlocutoria CII-069-2023 por no reunir los requisitos mínimos para que resulte atendible por el Consejo Universitario y notificar de ello a la Comisión Instructora Institucional.

ACUERDO FIRME.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que retoman la transmisión en vivo.

ARTÍCULO 3

El Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 15 del *Reglamento para asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos académicos internacionales*, conoce la solicitud de apoyo financiero del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la Universidad de Costa Rica, quien participará en el Encuentro “Organizando la Esperanza” (Encuentro de rectores de universidades latinoamericanas con el papa Francisco).

EL DR. GERMÁN VIDAURRE informa que poseen una nueva solicitud de apoyo financiero para viaje al exterior por parte de la Rectoría, con el fin de cubrir gastos del señor rector. Como coordinador de la Comisión de Docencia y Posgrado, revisó lo correspondiente, de manera que lo trae al Órgano Colegiado. Seguidamente, expone la solicitud de apoyo financiero, que, a la letra dice:

Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas: Actividad / Itinerario	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
Gustavo Gutiérrez Espeleta Rectoría	Ciudad Del Vaticano, Vaticano	Actividad: Del 20 al 22 de septiembre del 2023 Itinerario: Del 18 al 23 de septiembre del 2023 Permiso: Del 18 al 23 de septiembre del 2023	Total \$ 0,00	Pasaje aéreo \$ 1.765,00 Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$ 1.220,56 Total \$ 2.985,56

Comunica que el Dr. Gutiérrez va en representación de la Universidad de Costa Rica al encuentro “Organizando la Esperanza”, se trata de un encuentro de rectores de universidades latinoamericanas con el papa Francisco, en el Vaticano; la entidad que organiza es la Red Universitaria para el Cuidado de la Casa Común y Pontificia, Comisión para América Latina. El rector se ausentará dos días antes para viaje, los días de la actividad y el día de regreso.

Dice que la justificación establecida por la Rectoría en la solicitud es la siguiente: “La Red de universidades para el cuidado de la casa común ha cursado una invitación a los rectores y las rectoras de las universidades públicas y privadas, confesionales y no confesionales, de todo el continente, con el fin de organizar la esperanza entre los pueblos, iniciando procesos de construcción de puentes académicos que permitan la unidad e integración para el cuidado de la casa común”. Asegura que se hizo la revisión de los requisitos establecidos y se cumple con todo lo estipulado en los reglamentos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ recuerda que también aprobaron viáticos para un viaje del señor rector la semana entrante y esta visita sería la semana después; entonces, cree que vale la pena hacer la observación de que probablemente autorizarán estos viáticos para el viaje; no obstante, insta al señor rector a analizar si es el momento oportuno para llevarlos a cabo por las dificultades que han ocurrido en el Conare en el proceso de análisis presupuestario. Enfatiza que deja el comentario para que el señor

rector lo considere, porque piensa que están en un momento importante en el que se requiere su presencia. Seguidamente, somete a discusión la solicitud.

EL DR. CARLOS PALMA menciona que en el año 1960 el Lic. Rodrigo Facio Brenes fue invitado a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) junto con un grupo de rectores de América Latina, Estados Unidos y Canadá. En dicha actividad tuvo el privilegio de reunirse con el entonces rector de la Universidad de Kansas y desde entonces se establecieron las bases para un convenio con dicha Universidad, el cual ha traído mucho beneficio.

Considera que las reuniones con personas rectoras son importantes, pues dan pie a que se establezcan nuevos convenios con universidades y con otras instituciones de educación superior, de tal manera que es fundamental la asistencia, sobre todo si es con rectores y rectoras de toda América Latina.

Destaca que será el señor rector el que valorará si en las condiciones actuales puede asistir, pero estima trascendental la actividad para fortalecer la relación con la universidad latinoamericana.

M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da lectura a la propuesta de acuerdo, que, a la letra, dice:

Por lo tanto, el Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 15 del Reglamento para asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos académicos internacionales, ACUERDA ratificar la solicitud de apoyo financiero del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, quien participará en el Encuentro “Organizando la Esperanza” (Encuentro de rectores de universidades latinoamericanas con el papa Francisco).

Posteriormente, la somete a votación, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 15 del Reglamento para asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos académicos internacionales, ACUERDA ratificar la solicitud de apoyo financiero del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, quien participará en el Encuentro “Organizando la Esperanza” (Encuentro de rectores de universidades latinoamericanas con el papa Francisco).

Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas: Actividad / Itinerario	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
Gustavo Gutiérrez Espeleta Rectoría	Ciudad Del Vaticano, Vaticano	Actividad: Del 20 al 22 de septiembre del 2023 Itinerario: Del 18 al 23 de septiembre del 2023 Permiso: Del 18 al 23 de septiembre del 2023	Total \$ 0,00	Pasaje aéreo \$ 1.765,00 Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$ 1.220,56 Total \$ 2.985,56

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

La Comisión de Coordinadores Permanentes presenta el Dictamen CCCP-2-2023 sobre la Propuesta de Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO expone el dictamen, que, a la letra, dice:

“ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario acordó trasladar a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes los casos que analizaba la Comisión de Docencia y Posgrado sobre una la reforma integral a las regulaciones del Régimen salarial académico y sobre el análisis al tope de anualidades (sesión N.º 6344, artículo 2, inciso mmm), del martes de 28 de enero de 2020).
2. La Vicerrectoría de Administración y la Vicerrectoría de Docencia comunican los lineamientos básicos para la evaluación del desempeño referidas al personal administrativo y al personal docente, según los requerimientos y principios definidos por la legislación nacional para el empleo público (Resolución VRA-4-2023, del 1.º de febrero de 2023; VD-12450-2023, del 13 de febrero de 2023²; R-161-2023, del 3 de julio de 2023; y R-167-2023, del 5 de julio de 2023).
3. El Consejo Universitario solicitó el criterio de la Facultad de Derecho y de la Oficina Jurídica sobre los contenidos y alcances de la resolución de la Vicerrectoría de Docencia VD-12450-2023 (sesión N.º 6675, artículo 2.1, del 21 de febrero del 2023). Ambas instancias remitieron sus respuestas, mediante el oficio FD-703-2023, del 13 de marzo de 2023 y Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo de 2023.
4. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Oficina Jurídica ampliar su criterio sobre la evaluación del desempeño docente, según los términos de la *Ley Marco de Empleo Público* (oficios CU-308-2023, del 7 de marzo de 2023; CU-445-2023; del 22 de marzo de 2023; y CU-843-2023, del 26 de mayo de 2023). La asesoría jurídica institucional dio respuesta, mediante el Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023.

ANÁLISIS

I. Origen del caso

En el marco del análisis que lleva a cabo la Comisión de de Coordinadores de Comisiones Permanentes sobre posibles modificaciones a las regulaciones salariales en la Universidad, y tras la aprobación de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.156), se decidió elaborar una propuesta reglamentaria sobre gestión del desempeño laboral del personal universitario, de manera que se diferencie entre una evaluación con fines administrativos y las evaluaciones actuales con fines académicos.

El objetivo fue formular un instrumento reglamentario único que diera un marco normativo general sobre la gestión del desempeño laboral, tanto administrativo como docente, de manera que institucionalmente se cuente con un proceso homogéneo, pero que abarque la especificidad de ambos sectores laborales y que permita generar insumos para fortalecer las acciones que buscan el mejoramiento continuo de la gestión universitaria.

II. Breve reseña de la gestión del desempeño en la Universidad de Costa Rica

La gestión del desempeño en el sector público forma parte integral de los procesos de gestión del talento humano y procura mejorar tanto el rendimiento como la efectividad de las instituciones gubernamentales. En un contexto de grandes desafíos y cambios contantes, el proceso de gestión del desempeño contribuye a generar cada vez un mayor valor público, así como ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía. Tomando en cuenta esa perspectiva, en el año 2000, la Asamblea Legislativa modificó el artículo 11 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* en procura de reforzar el principio de responsabilidad vinculado a la evaluación de resultados y de rendición de cuentas en las instituciones del Estado costarricense³.

2 Debido a algunas inquietudes acerca de la legalidad y conveniencia de las regulaciones, el Consejo Universitario solicitó a la Administración suspender la aplicación de la resolución VD-12450-2023 (sesión N.º 6675, artículo 2.2, del 21 de febrero del 2023). Esa resolución sería sustituida posteriormente por la resolución R-161-2023, del 3 de julio de 2023.

3 El artículo 11 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* establece:

Artículo 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone

En el caso de la Universidad de Costa Rica, desde mucho antes de la aludida reforma constitucional, ya se reconocía la importancia de evaluar el desempeño laboral del personal universitario. Por ejemplo, el sector administrativo contaba, desde 1969, con todo un capítulo sobre la calificación de los servicios en el *Reglamento Interno de Trabajo*⁴, cuyos propósitos eran mejorar la eficiencia del cuerpo de personas servidoras universitarias y ser considerada la concesión de aumentos de sueldos, ascensos, traslados, licencias, entre otros aspectos. Mientras que en el sector docente, tras el tercer Congreso Universitario, una vez creada la Vicerrectoría de Docencia se le asignó una de sus principales competencias, a saber, evaluar *periódicamente la labor docente de los profesores y, para su mejoramiento, pondrá a su alcance los procedimientos más modernos para mejorar su sistema de enseñanza y de evaluación*⁵ (2017, pág. 34). Para cumplir dicha labor, se constituyó el Programa de Evaluación Docente, germen del actual Centro de Evaluación Académica.

Así, desde la década de 1970, los procesos evaluativos y las normas aplicadas para la evaluación del desempeño han tenido caminos divergentes por la naturaleza específica de las contribuciones de cada sector a los fines institucionales y según las prácticas administrativas que han guiado los procesos relacionados con el talento humano universitario. En el sector docente, la evaluación ha sido gestionada por la Vicerrectoría de Docencia, mediante el Centro de Evaluación Académica, mientras que, en el sector administrativo, el trabajo fue asumido por la Vicerrectoría de Administración, con la participación de la Oficina de Recursos Humanos.

Ambas instancias universitarias han regulado los procesos de manera separada, ya que cada una establece los procedimientos y directrices, según su ámbito de competencia y en concordancia con las normas universitarias que sustentan los procesos de gestión del desempeño, por ende, la evaluación del rendimiento del personal universitario bajo su fuero. A pesar de la separación de los procesos administrativos y académicos, han existido intenciones de trazar un sistema de gestión del desempeño que abarque ambos grupos laborales, sin que a la postre se haya logrado constituir un único sistema de gestión del desempeño, como fue propuesto en 1996 o en 2006. En este último año, tras la aprobación de la nueva política salarial, el Consejo Universitario solicitó a la Rectoría elaborar una propuesta para la implementación de un modelo de evaluación del desempeño del personal⁶. Aunque finalmente, a partir de 2013, derivaría en el modelo de gestión del desempeño que se aplica al personal administrativo⁷, dejando la evaluación de las personas docentes, siempre en el ámbito académico y como competencia de la Vicerrectoría de Docencia.

La Institución decidió adoptar una perspectiva moderna⁸ del desempeño laboral, alejada de una visión fiscalizadora y de control de las actividades del personal, extraña al espíritu universitario. En contraposición, los procesos evaluativos relacionados con el desempeño laboral y académico, se enfocaron en el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, la mejora continua y permanente de los procesos de trabajo, así como en el cumplimiento de los objetivos planificados.

En la actualidad, la vigente *Convención Colectiva de Trabajo*, firmada en marzo de 2018, establece como parte de los procesos para el desarrollo de las personas trabajadoras⁹ la gestión del desempeño, la cual forma parte del sistema de desarrollo del talento humano universitario. Este sistema tiene el propósito de desarrollar de manea integral a la persona trabajadora en todos los aspectos de su vida laboral, desde el ingreso hasta el retiro, para garantizar y fomentar su estabilidad, progreso y eficacia, con el fin de crear las mejores condiciones para un buen desempeño en provecho

y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas (Reformado por el artículo único de la ley N.º 8003, del 8 de junio del 2000).

4 El *Reglamento Interno de Trabajo* fue aprobado el 16 de octubre de 1969.

5 Véase el *Diagnóstico de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica*, elaborado por el Centro de Evaluación Académica, 2017, págs. 33 a 37. En: <https://vd.ucr.ac.cr/documento/diagnostico-evaluacion-docente/>

6 Véase la sesión N.º 5099, artículo 9, acuerdo 2, punto 2.2, del 13 de setiembre de 2006.

7 Véase la sesión N.º 5752, artículo 13, del 12 de setiembre de 2013.

8 Véanse Longo, F. 2004. *Mérito y flexibilidad: La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós, págs. 49-50 y Alles, M. 2015. *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. 3a ed. Buenos Aires: Granica. pág. 310.

9 Se parte de lo estipulado en el artículo 16 de la *Convención Colectiva de Trabajo*, aprobada en marzo de 2018, por cuanto es el instrumento legalmente vigente, hasta el momento.

de esta, la Institución y de la sociedad. Por otra parte, las *Políticas Institucionales 2021-2025* definen orientaciones relacionadas con la evaluación del desempeño y los resultados de ese proceso.

2.1. *La gestión del desempeño del personal administrativo*

Tal y como se mencionó, en el 2013, se implementa un nuevo modelo de gestión del desempeño para el personal administrativo. Este modelo operó hasta 2018, cuando se decidió que aplicaría de forma generalizada y con carácter obligatorio, mediante una nueva metodología de doble vía, la cual simplificó y agilizó el procedimiento evaluativo¹⁰. El modelo tenía el objetivo de evaluar el desempeño a nivel de cumplimiento de metas y desarrollo de competencias en la gestión del personal administrativo, promoviendo una cultura evaluativa institucional orientada hacia la rendición de cuentas, la transparencia, y la mejora continua. Sumado a ello, procuraba optimizar el desempeño a nivel de resultados y fortalecimiento de comportamientos que conlleven a la eficiencia de la gestión administrativa a nivel institucional.

A la fecha, el modelo mantiene el carácter constructivista original¹¹, a partir de la elaboración de objetivos, metas y competencias, cuyos resultados sirvan de insumo para la realimentación de los procesos administrativos. De igual forma, se procura un direccionamiento hacia la mejora continua en el quehacer de los distintos puestos de trabajo y la efectividad institucional, a la vez que utiliza una metodología participativa, se promueve un proceso de negociación en una relación jefatura y colaborador-colaboradora durante las diferentes etapas del proceso. No obstante, es hasta este año 2023, que por cumplimiento legal se vincula esa evaluación con el pago del beneficio de la anualidad, requiriéndose modificaciones a las regulaciones vigentes.

2.2. *La evaluación académica del sector docente*

En el sector docente, la experiencia universitaria muestra la coexistencia de diferentes tipos de evaluación del desempeño centrados en las funciones y ejecutadas por el profesorado, destinados unos a la mejora continua y otros a la rendición de cuentas, que tendrá un impacto en el ámbito del régimen académico. De esta manera, el personal docente puede ser sujeto a tres tipos de evaluaciones distintas que consideran el desempeño docente en forma diferente, en momentos y con fines separados¹². Todas ellas tienen fines distintos, sin que se hayan ligado a fines administrativos como los promovidos por los cambios en la legislación sobre el empleo público.

Esos tres tipos de evaluación forman parte desde hace muchas décadas de los mecanismos utilizados por la Universidad para valorar el rendimiento del personal docente universitario en sus cursos, así como en los programas, proyectos y actividades en que participa en las áreas sustantivas.

El primer tipo de evaluación es gestionada, por ciclo lectivo, por el Centro de Evaluación Académica¹³, esta se vincula específicamente con los cursos impartidos por el personal docente, sin embargo, la valoración del desempeño la efectúan las unidades académicas con la participación voluntaria del estudiantado y tiene un carácter eminentemente formativo con fines de autoevaluación y mejora del rendimiento de la persona docente.

10 Véase <https://semanariouniversidad.com/universitarias/en-que-consiste-la-evaluacion-de-desempeno-que-aplica-la-ucr/>

11 Véase los oficios ORH-2644-2013, del 16 de mayo del 2013 y R-3502-2013, del 28 de mayo del 2013.

12 Una reseña histórica de la evolución del sistema de evaluación del desempeño docente se encuentra en el *Diagnóstico de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica*, 2017, pág. 33-37.

13 De acuerdo con el artículo 1 del *Reglamento del Centro de Evaluación Académica* (CEA) esa oficina administrativa busca contribuir al mejoramiento y la excelencia del currículum universitario, con un enfoque académico órgano, mediante la investigación y la evaluación, siendo la evaluación del desempeño académico una de sus funciones (artículo 9).

El segundo tipo de evaluación del desempeño la realizan anualmente las vicerrectorías de Acción Social¹⁴ e Investigación¹⁵, pero, enfocadas en los programas, proyectos y actividades del personal docente en estas áreas sustantivas y la persona puede ser sancionada administrativamente si incumple con sus responsabilidades y obligaciones normativas^{16y17}.

La Universidad aplica un tercer tipo de evaluación del desempeño, la cual, está vinculada con fines de promoción en el régimen académico. En esta el personal docente, en propiedad o en condición interina, que desea ascender en régimen académico puede solicitar a las vicerrectorías correspondientes una valoración de su desempeño en docencia¹⁸, acción social o investigación, según lo dispone el artículo 47, inciso ch) del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*¹⁹. De igual manera, este tipo de evaluación se aplica al personal docente que fue designado en cargos de dirección académica, de acuerdo con el artículo 47 inciso f) del reglamento mencionado y es aplicada por el Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia.

En el caso del personal docente, consecuentemente existen procesos y procedimientos constituidos que operan en la práctica, aunque no se haya aprobado un modelo formal de valoración del desempeño, lo que hace que la gestión del desempeño adquiera un carácter más complejo y requiera una perspectiva teórica integradora que defina aspectos sustantivos asociados a los propósitos, posibles aplicaciones institucionales y la definición de los criterios evaluativos, entre otros aspectos, los cuales, fortalecerían aun más las dimensiones técnicas desarrolladas a lo largo de los años.

Por ende, es oportuno señalar la pertinencia de que la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración lleven a cabo investigaciones evaluativas del propio proceso de gestión del desempeño, que permita una retroalimentación constante y genere evidencias de su validez y solidez institucional, esto, con la finalidad de evitar que se desarrolle como una práctica descontextualizada y rutinizada.

III. Competencias reglamentarias del Consejo Universitario

La regulación operativa de la gestión del desempeño del personal universitario ha sido una competencia técnica directa de la Administración, tal y como se deriva de las discusiones que, previamente, se han dado en el seno del Consejo Universitario, así como de conformidad con los criterios legales vertidos. Dicha competencia está asociada a lo dispuesto en el artículo 40, inciso m) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Este artículo establece que quien ocupa la Rectoría resuelve, en última instancia, sobre las sanciones disciplinarias, nombramientos, remociones, traslados, ascensos, despidos, o cualquier otro asunto de orden laboral relativo al personal universitario.

Por otra parte, el ámbito de competencia del Consejo Universitario está relacionado con la facultad primigenia de emitir las normas reglamentarias institucionales y promulgar políticas institucionales, las cuales, no se restringen necesariamente a las políticas quinquenales. De conformidad, con lo dispuesto en los incisos a) y k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el Consejo Universitario puede promulgar reglamentos de carácter general,

14 De acuerdo con el artículo 52, inciso a) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* le corresponde a la Vicerrectoría de Acción Social el organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades de acción social de la Universidad de Costa Rica. En correspondencia, el artículo 21, inciso d) del *Reglamento de la Acción Social en la Universidad de Costa Rica* determina que esa Vicerrectoría debe establecer los lineamientos, las directrices, los instrumentos, los procedimientos y los criterios vinculados a la formulación; la innovación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas, los proyectos y las actividades de acción social en sus distintas modalidades, mientras que el inciso k) señala que se deberán desarrollar acciones formativas y evaluativas orientadas a la comunidad universitaria, con el propósito de contribuir con el mejoramiento de la gestión académica de esta actividad sustantiva.

15 De acuerdo con el artículo 51, inciso a) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* le corresponde a la Vicerrectoría de Investigación el supervisar, coordinar y estimular la investigación de la Universidad. Sumado a esa norma, el artículo 11 del *Reglamento de la Investigación en la Universidad de Costa Rica* establece en el inciso c) que le corresponde a la vicerrectoría supervisar, dar seguimiento y evaluar el desarrollo de la investigación para proponer acciones que permitan aprovechar las oportunidades de mejora, implementar mejores prácticas y la resolución de problemas que obstaculicen la actividad investigativa, mientras que el inciso d) indica que debe establecer las directrices, los instrumentos, los procedimientos, los indicadores, y los estándares académicos de excelencia para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y las actividades de apoyo a la investigación.

16 El artículo 30 del *Reglamento de la Acción Social en la Universidad de Costa Rica* establece la obligación de presentar informes sobre los programas, proyectos o actividades desarrolladas por el personal universitario en esta área sustantiva y define las posibles medidas administrativas ante un eventual incumplimiento.

17 El capítulo VIII, en los artículos 52, 53, 55, 56 y 53 del *Reglamento de la Investigación en la Universidad de Costa Rica* regulan lo relativo a la evaluación de los informes de los programas, proyectos y actividades de investigación que desarrolla el personal universitario en esta área sustantiva, así como las medidas administrativas ante un eventual incumplimiento.

18 Esta evaluación la lleva a cabo el estudiantado, mediante los instrumentos que brinda el Centro de Evaluación Académica.

19 El artículo 47, inciso ch, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* establece que, para efectos de puntaje en ese régimen, cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de instrumentos de medición adecuados para cada área.

mediante el cual se organicen los procesos institucionalmente, se establezcan las funciones de los diferentes órganos involucrados, así como las responsabilidades y obligaciones del personal universitario, se regule la materia disciplinaria y demás aspectos orientadores de los procesos institucionales.

En consecuencia, ante la ausencia de una norma reglamentaria general, es claro que la Administración debía regular las materias relativas a la gestión del desempeño del personal universitario, sobre la base de las competencias estatutarias de las vicerrectorías correspondientes. De esta manera a lo largo del tiempo se han ido estableciendo las características de los enfoques evaluativos imperantes, a la vez que se han diseñado instrumentos, procedimientos y asignado responsabilidades, mediante resoluciones y directrices dictadas por la Vicerrectoría de Docencia²⁰ y de la Vicerrectoría de Administración²¹.

No obstante, a raíz de los últimos cambios en la legislación nacional, las divergencias de las interpretaciones legales sobre las regulaciones del empleo en el sector público, y mientras, se resuelven las acciones de inconstitucionalidad planteadas por las universidades, resulta oportuno y razonable que, en esta materia, la Universidad dicte una norma superior promulgada por el Consejo Universitario, de forma tal, que ese instrumento refuerce y enmarque las acciones de la Administración. Cada vicerrectoría tiene procesos evaluativos del desempeño con enfoques y aplicaciones distintas, situación que justifica contar en el ámbito administrativo laboral con una norma integradora con reglas generales afines a todas ellas, la cual es una garantía con sustento legal ante posibles disposiciones de entes externos a la Universidad.

De esa forma, analizadas las competencias estatutarias de cada órgano universitario, así como en el marco de las regulaciones existentes, se determinó que, lo más razonable y oportuno, era tener un reglamento general propio de gestión del desempeño que abarque a todo el personal universitario. Así, de acuerdo con las competencias reglamentarias del Consejo Universitario²² ese instrumento normativo enmarcaría las competencias de la Rectoría y las Vicerrectorías involucradas, las responsabilidades de las personas superiores jerárquicas en cada dependencia universitaria, las personas evaluadoras, las personas evaluadas, así como la regulación general de las fases y procedimientos sobre la gestión del desempeño laboral, y las medidas tanto administrativas como disciplinarias correspondientes.

IV. Metodología utilizada para formular la propuesta reglamentaria

El proceso seguido para elaborar la propuesta reglamentaria se llevó a cabo durante el periodo 2022-2023. En 2022, derivado de las discusiones sobre la aprobación e inminente entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, la dirección del Consejo Universitario decide establecer una serie de reuniones de trabajo para determinar las repercusiones particulares que tendría para la Universidad. Posteriormente, a inicios de 2023, una vez aclarados varios de los temas en discusión, se decidió establecer tres grupos de trabajo sobre la temática de empleo público²³, esto, a partir de las reflexiones brindadas por las personas invitadas, representantes de la Rectoría, personal de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina Jurídica.

Uno de esos grupos de análisis fue el relacionado con la temática de gestión del desempeño²⁴, cuyo objetivo fue determinar la pertinencia de establecer normas reglamentarias para fortalecer la gestión del desempeño laboral en la Institución y presentar una propuesta al Consejo Universitario. La estrategia metodológica utilizada por este grupo de trabajo para cumplir con esa tarea y elaborar la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue la siguiente:

En una primera fase, se realizó una revisión documental acerca del marco normativo universitario y la legislación nacional que otorgó rango de ley a ciertos principios y regulaciones sobre la gestión del desempeño en el empleo público.

20 De acuerdo con el artículo 50, inciso ch) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* le corresponde a la Vicerrectoría de Docencia el velar porque la labor docente en la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente y actualizada, en unidad de propósitos con la investigación, utilizando los sistemas más adecuados de enseñanza y evaluación.

21 De acuerdo con el artículo 53, inciso a) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* le corresponde a la Vicerrectoría de Administración el dirigir, supervisar y evaluar el sistema administrativo de la Universidad de Costa Rica, señalando las pautas para que la administración cumpla sus funciones en forma eficiente y ágil.

22 Véase el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

23 Reunión de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (Convocatoria CCCP-1-2023, del 11 de enero de 2023).

24 Este grupo de trabajo estuvo integrado por la M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo, el Dr. Carlos Palma Rodríguez, y la Dra. Patricia Fumero Vargas, quien coordinó el proceso de análisis.

Entre los principales documentos analizados se pueden mencionar:

- Regulaciones estatutarias vinculadas con los procesos evaluativos del desempeño del personal universitario.
- Regulaciones sobre la gestión de desempeño en el sector público, así como las opiniones consultivas de la Sala Constitucional acerca de la aplicación de los principios derivados de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* (Ley N.º 9635, aprobada en diciembre de 2018) y la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.159, aprobada en marzo de 2022 para entrar en vigencia en marzo de 2023).
- El *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*²⁵.
- Procesos de evaluativos internos que guardan relación con la gestión del desempeño del personal universitario.
- Literatura vinculada con el tema de gestión del desempeño en las organizaciones y en la educación superior universitaria.
- Gestiones del Consejo Nacional de Rectores vinculadas con la gestión del desempeño en las universidades.
- Análisis de los reglamentos de gestión del desempeño de otras universidades públicas nacionales.
- Reglamentos institucionales que contienen disposiciones que permiten la evaluación del personal universitario.
- Resoluciones relacionadas con la gestión del desempeño del personal administrativo, así como las referidas al personal docente.
- Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica.
- Acuerdos del Consejo Universitario relacionados con el tema de la gestión del desempeño del personal universitario.

En una segunda fase, el grupo de trabajo estimó conveniente reunirse con las instancias técnicas institucionales encargadas, hasta ese momento, de las regulaciones sobre gestión del desempeño, tanto del personal docente como del personal administrativo.

En cuanto al sector docente, con el objetivo de ahondar en las acciones se estaban considerando en el contexto de la nueva legislación nacional sobre evaluación del desempeño y los avances alcanzados por la Universidad, se conversó con la Licda. Lorena Kikut Valverde²⁶, coordinadora, Sección Evaluación Académica, así como con el Dr. Felipe Alpízar Rodríguez²⁷, Vicerrector de Docencia.

La Vicerrectoría de Docencia planteó que el proceso de evaluación docente venía adaptándose para cumplir con lo dispuesto en el marco legal nacional y que estaba pronta a emitir una resolución para regular el proceso de manera transitoria²⁸. Por otra parte, se mencionó que el Consejo Nacional de Rectores concluía una propuesta de un sistema de gestión del desempeño que abarque todas las universidades.

De igual manera, se gestaron reuniones con la Licda. Adriana Espinoza Paniagua, directora de la Oficina de Recursos Humanos, el Máster Carlos Castro Solano, jefe del Área de Desarrollo Humano y la Magistra Adriana Aguilar Badilla, coordinadora de la Unidad de gestión del desempeño. En las conversaciones se analizó el modelo de gestión de desempeño del personal administrativo, así como las acciones que se estaban llevando a cabo para cumplir con lo estipulado en la legislación nacional y que fuera aplicable a la Universidad.

Asimismo, se desarrollaron reuniones con personeros de la Oficina Jurídica y abogados especialistas acerca de las repercusiones legales y posibles obligaciones derivadas de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.159), a la vez

25 En la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes se analizó la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.159) y el texto consultado por el Ministerio de Planificación y Política Económica (Mideplan) del *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público* (Convocatoria CCCP-2-2023, del 3 de febrero de 2023 y Convocatoria CCCP-3-2023, del 27 de febrero de 2023). En la discusión participaron: Francis Mora Ballesteros (Oficina Jurídica), Pedro Méndez Hernández y Marcela McHugh Mata (Rectoría), Mag. Jose Pablo Cascante Suárez (Consejo Universitario), así como Ana Cristina Víquez Cerdas y Mauricio Castro Méndez (Facultad de Derecho).

26 Reunión del pasado 2 de febrero de 2023.

27 Reunión del pasado 13 de febrero de 2023.

28 Esta resolución sería la VD-12450-2023, la cual, fue suspendida.

que se contó con la asesoría académica de la Vicerrectoría de Docencia, así como con el apoyo del Área de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos.

A partir de estas reuniones, el grupo de trabajo estimó oportuno que la Administración abordara el tema de las obligaciones que demandaban la legislación en materia de pago de anualidad y gestión del desempeño, pero, se consideró que la reglamentación universitaria debía ajustarse para darle un mayor peso normativo y soporte a las acciones de la Administración²⁹. Entre los temas a trabajar estaba la materia disciplinaria, la cual se discutió con la presidencia y el asesor legal de la Comisión Instructora Institucional³⁰, quienes coincidían en que debían clarificarse las faltas, o bien, establecer conductas específicas en la reglamentación.

En una tercera fase, mientras se aclaraban algunas de las inquietudes surgidas en la fase de discusión y tras concluirse el análisis de la normativa, el grupo de trabajo propuso, inicialmente, una serie de reformas a varios reglamentos universitarios, de manera que se pudiera contar con un marco normativo más robusto. Aunque esas propuestas reglamentarias fueron discutidas en la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes³¹, se optaría, posteriormente, por elaborar un reglamento general que concentrara las diferentes normas por modificar y permitiera introducir una perspectiva integradora del proceso de gestión de desempeño laboral³², de manera que se diferenciara de otros procesos evaluativos propios del ámbito académico.

La cuarta fase consistió en elaborar el nuevo proyecto de reglamento general, el cual, fue discutido con la dirección y el personal especializado de la Oficina de Recursos Humanos³³, a la vez que se recibió la retroalimentación de la Vicerrectoría de Docencia. Adicionalmente, fue discutida con las vicerrectoras de Acción Social e Investigación. El proyecto reglamentario formulado incluyó el criterio de la Oficina Jurídica³⁴ acerca de temas como la participación estudiantil, evaluación de autoridades universitarias, aplicación del régimen sancionatorio de la *Ley Marco de Empleo Público*, entre otros. Adicionalmente, se incorporaron algunas de las sugerencias hechas por parte de la Facultad de Derecho³⁵, la Facultad de Ciencias Económicas³⁶, el Consejo Académico de Áreas³⁷; entre otras observaciones³⁸ recibidas en torno al proceso de gestión de desempeño.

Finalmente, la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue discutida y ajustada por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, con el propósito de ser presentada ante la comunidad universitaria³⁹.

V. Síntesis de las líneas analíticas derivadas de los criterios de las instancias asesoras consultadas y de las inquietudes recibidas acerca de la evaluación del desempeño laboral en la Institución

5.1. Aspectos centrales de un sistema de gestión del desempeño laboral en la Universidad de Costa Rica

La perspectiva sobre la cual se constituyó la reforma tuvo como norte la revaloración del talento humano universitario y su posicionamiento como eje medular de la institución. En torno a esos propósitos se consideró oportuno idear

29 Entre las regulaciones que inicialmente se pretendían modificar estuvieron: el artículo 10 e incorporación de un nuevo artículo 62 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; artículo 6 del *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico*; los artículos 10 y 11 del *Reglamento de Régimen salarial académico*; el artículo 4 e introducción de un nuevo capítulo X en el *Reglamento del sistema de administración de salarios de la Universidad de Costa Rica*; derogatoria al capítulo VII del *Reglamento interno de trabajo*; el artículo 14 del *Reglamento de régimen académico estudiantil*; y el artículo 6 del *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*.

30 Reunión del 20 de febrero de 2023.

31 Reunión de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (Convocatoria CCCP-4-2023, del 30 de marzo de 2023 y Convocatoria CCCP-5-2023, del 13 de abril de 2023).

32 Estos aspectos fueron discutidos con la M.Sc. Tatiana Villalobos, Jefatura, de la Oficina Jurídica, a la vez que se plantearon algunas dudas en torno al tema de gestión del desempeño dentro de la Ley N.º 9635 y la Ley N.º 10.159, así como las repercusiones de la evaluación estudiantil dentro de este proceso.

33 Reunión del 27 de febrero de 2023. Estuvieron presentes el Máster Carlos Castro, jefe del Área de Desarrollo Humano y la M.Sc. Adriana Aguilar, coordinadora, de la Unidad de Gestión del Desempeño.

34 Véanse el Dictamen OJ-833-2022, del 29 de setiembre de 2022; Dictamen OJ-187-2023, del 9 de marzo de 2023; Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo de 2023; y Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023.

35 Véase el oficio FD-703-2023, del 13 de marzo de 2023.

36 Véase el oficio FCE-137-2023, del 22 de marzo de 2023.

37 Véase el oficio CAA-12-2023, del 14 de abril de 2023.

38 Véanse el oficio INIFAR-81-2023, del 17 de marzo de 2023, remitido por el Instituto de Investigaciones Farmacéuticas, el oficio FF-268-2023, del 9 de febrero de 2023, enviado por la Facultad de Farmacia; así como la nota del 24 de abril de un grupo de investigadores del Centro de Investigaciones Históricas de América Central.

39 En la reunión del pasado 24 de agosto de 2023 (Convocatoria CCCP-14-2023, del 17 de agosto de 2023).

un marco general sobre la gestión del desempeño laboral que destaque la importancia de las contribuciones de las personas trabajadoras para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y fines constitucionales de la Universidad.

En concordancia con ese objetivo, se partió de distinguir la gestión del desempeño como un instrumento para estimular las competencias y motivación de las personas trabajadoras para obtener mejoras constantes en su rendimiento laboral, más que una técnica de medición que facilite la adopción de medidas administrativas, tales como la retribución salarial, promoción laboral, sanciones administrativas, entre otros (Spencer y Spencer, 1993, págs 264 y sigs, citados por Longo, F., 2004, pág. 49).

Acorde con ello, la propuesta normativa retoma la perspectiva de que la gestión del desempeño laboral debe facultar para determinar las formas en que las contribuciones de las personas trabajadoras repercuten en los objetivos estratégicos, tanto de las unidades de trabajo como de la Universidad en su conjunto. Los resultados institucionales dependen directamente del compromiso de las personas trabajadoras, de las formas en que desarrollan su trabajo y la consecución de los objetivos trazados.

En consecuencia, la evaluación del desempeño deviene una herramienta que permite contrastar la relación entre las actividades laborales de las personas trabajadoras y el logro de los objetivos planificados institucionalmente. Esto se logra mediante un círculo virtuoso continuo, de planificación de las actividades, seguimiento activo de lo planificado y lo alcanzado, la evaluación de los resultados logrados, la retroalimentación constante para establecer acciones de mejora entrelazadas con el siguiente ciclo de planificación. En todo el proceso es esencial la participación activa y comprometida tanto de la persona trabajadora como de las personas que dirigen las dependencias universitarias.

La implementación de este tipo de herramientas permite fortalecer la cultura organizacional de la evaluación e incorporar acciones más horizontales y participativas, tendientes a generar espacios de mayor desarrollo organizacional. Empero, exige de las personas trabajadoras un alto compromiso con la mejora continua y el desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades para afrontar los desafíos institucionales, mientras que, a quienes asumen cargos de dirección les obliga a liderar con efectividad a los grupos de trabajo, así como a comunicar de forma precisa las expectativas y metas laborales, en procura del logro de los fines de la Universidad.

5.2. Aspectos incorporados dentro de la propuesta reglamentaria

Con la intención de tener mayor claridad sobre el rumbo de acción en torno al tema de la gestión del desempeño, la dirección del Consejo Universitario efectuó varias consultas legales y técnicas. En primera instancia se solicitó el criterio de la Oficina Jurídica y la Facultad de Derecho, y durante el proceso de formulación de la propuesta reglamentaria se procedió a escuchar los razonamientos, tanto de las vicerrectorías como de la Oficina de Recursos Humanos.

Sumado a esos criterios, fueron recibidas observaciones, inquietudes y propuestas de otras dependencias universitarias, tales como la Facultad de Ciencias Económicas, el Consejo Académico de Áreas, la Facultad de Farmacia, el Instituto de Investigaciones Farmacéuticas, y de personas investigadoras del Centro de Investigaciones Históricas de América Central.

A continuación se destacan los principales aspectos considerados para la elaboración de la propuesta reglamentaria:

Una vez precisada la competencia del Consejo Universitario sobre la reglamentación en materia laboral, en primer lugar se valoró la **pertinencia de crear una nueva norma reglamentaria** que robusteciera la aplicación de los principios constitucionales sobre rendición de cuentas y gestión de resultados, así como sopesar aquellos aspectos factibles de aplicar institucionalmente, derivados de las regulaciones de leyes nacionales en la materia. Como fue mencionado arriba, se estimó política, técnica y legalmente oportuno promulgar dicha norma, con fundamento en las potestades constitucionales de las universidades, así como de las competencias estatutarias propias del Consejo Universitario y de la Administración.

Siguiendo, el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el propósito fue desarrollar una norma que incorporara los principios orientadores universitarios de excelencia académica⁴⁰ y acción planificada⁴¹, de manera que, mediante el mejoramiento continuo institucional se contribuya a elevar el desarrollo humano y la calidad de vida de las

⁴⁰ Véase el artículo 4, inciso b) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

⁴¹ Véase el artículo 4, inciso g) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

personas. En consecuencia, como herramientas para cumplir esos principios se procuraría la búsqueda permanente de la eficiencia y eficacia⁴² y el impulso⁴³, con pertinencia y alto nivel, de la investigación, la acción social y la docencia.

Una norma reglamentaria que regule el proceso de gestión de desempeño laboral desde la perspectiva universitaria, incorporando aspectos técnicos de la legislación nacional, es un instrumento legal idóneo y más robusto para garantizar los procesos institucionales frente a posibles cuestionamientos de los órganos externos competentes.

En razón de ello, el proyecto normativo se denominó *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, por cuanto, se hace necesario diferenciar las nuevas regulaciones de aquellas dictadas por la Administración sobre la evaluación del desempeño en el caso del sector docente, así como de los procesos evaluativos relacionados con el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. Esta fue una recomendación hecha por la Facultad de Derecho y la Facultad de Economía, la cual, se consideró oportuna de aplicar, por cuanto, ambos tipos de evaluación tienen finalidades distintas. En razón de ello, se siguió el modelo mixto que ha venido siendo aplicado, hasta el momento, en el sector administrativo.

El calificativo *laboral* pretende diferenciar la evaluación del desempeño destinada al mejoramiento de la praxis académica (docencia, investigación y acción social), centrada en características formativas y de mejora, de aquel tipo de evaluación administrativa con características sumativas y de rendición de cuentas. No obstante, la propuesta reglamentaria incorpora una perspectiva mixta, ya que ambos tipos de evaluaciones no son mutuamente excluyentes, de manera que, en el caso del sector docente, a futuro pueda pensarse en integrar este tipo de evaluación con aquella que realizan las vicerrectorías en el marco de los requisitos para ascenso en régimen académico.

De igual forma, resultaba necesario **separar una evaluación de desempeño a propósito de la relación laboral** (empleado-empleador) y la evaluación académica que asegura un proceso educativo de excelencia (formador-estudiantado) y que se vincula con la perspectiva de la educación como derecho, en claro contraste a asociarla a un servicio. El análisis efectuado determinó que era pertinente separar ambos tipos de evaluación, por cuanto, persiguen finalidades diferentes y sus resultados traen consecuencias administrativas y laborales de distinta índole, aspectos en los que coincidieron la Oficina Jurídica, la Facultad de Derecho, la Facultad de Ciencias Económicas y el Consejo Académico de Áreas.

En torno a esa separación, es oportuno destacar la opinión del Consejo Académico de Áreas, la cual, especifica claramente las diferencias entre ambas:

- d. *Se requiere establecer una clara distinción entre la evaluación de carácter académico y la evaluación de desempeño laboral. La primera tiene una finalidad de mejora de la calidad de procesos, de mediación, de metodología y de lógica académica donde necesariamente tiene que participar el estudiantado, por ser un actor clave en los procesos de mediación pedagógica. Por el contrario, la segunda, que tiene que ver con todas las relaciones laborales contractuales concertadas entre la persona funcionaria y la Rectoría, y que tiene un carácter disciplinario y laboral al que está sujeto el pago de anualidades y, en el peor de los casos, genera procesos sancionatorios de despido. En ningún caso, esta última no puede tener carácter retroactivo.*

Esto dicho, en aras de la transparencia y del principio de rendición de cuentas, el Consejo Académico de Áreas tiene la total convicción de que ambos procesos de evaluación deben tener lugar en nuestra institución, a pesar de que la primera forma aquí destacada, ya es parte de la cultura institucional desde hace mucho tiempo y no constituye una novedad para la comunidad universitaria, con lo que queda por sentado que la evaluación en una práctica instalada en la Universidad de Costa Rica, la cual se ha esmerado en la mejora de sus procesos académicos.

- e. *Habida cuenta de las gravosas y serias implicaciones que tiene la creación y puesta en marcha de un sistema de evaluación del desempeño docente en materia laboral, resulta imperioso que el Consejo Universitario regule y establezca como corresponde los términos y alcances de este proceso, conforme al ámbito de sus competencias estatutarias y al carácter exclusivo y excluyente de los empleados públicos de una institución que, como la nuestra, goza de autonomía plena.*

Por otra parte, resultó indispensable analizar las acciones institucionales a desarrollar en función del **cambio del paradigma sobre la evaluación del desempeño** que se gestó en la Administración Pública, tras la entrada en vigencia

⁴² Véase el artículo 5, inciso b) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

⁴³ Véase el artículo 5, inciso f) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

de la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* (Ley N.º 9635) y la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.159). En ambos casos aprobadas tras la venía de la Sala Constitucional, pero, siempre sujetas al control posterior de constitucionalidad.

El nuevo paradigma al que están sometidas las personas servidoras públicas estaría centrado en que los resultados de la gestión del desempeño inciden de forma directa en el incentivo de la anualidad e incluso, posibilita a la Administración para proceder con el despido de la persona que haya obtenido una evaluación deficiente durante determinados periodos. Sobre el particular, la Oficina Jurídica señaló:

En el nuevo marco regulatorio, la evaluación del desempeño incide de forma directa en el ámbito laboral y económico de la persona docente. En consecuencia, la adopción de medidas correctivas -anualidad e incluso el despido- debe estar debidamente fundamentada, mediante instrumentos cuyo contenido y aplicación garanticen la objetividad de sus resultados (Dictamen OJ-308-2023, pág. 4).

El enfoque evaluativo incorporado a la legislación nacional tiene un carácter netamente instrumental y un alto componente sumativo que podría hacer que la rendición de cuentas derive en un mero ejercicio de control, propio de algunas perspectivas de la nueva gestión pública que desde hace varios años se impulsan en todo el sector público latinoamericano. Por ejemplo se puede denotar de su articulado que se menciona más el término evaluación del desempeño que el de gestión del desempeño, aunque se rescate someramente procesos del segundo.

Ese tipo de perspectivas contrastan con la visión académica de las universidades públicas. La evaluación del quehacer institucional y del desempeño del personal universitario es esencial para mejorar y acercarnos cada vez más al ideal de excelencia académica, ese el fin primordial que debe imperar en la Institución.

La Universidad de Costa Rica prefiere privilegiar acercamientos mixtos donde el propósito formativo y de mejoramiento sea el norte real de los procesos evaluativos, aunque existan componentes de orden sumativo tendientes a dar respuesta a procesos administrativos, pero, siempre con miras al desarrollo de los trabajadores y el mejoramiento de los procesos institucionales. En consecuencia, la propuesta reglamentaria elaborada trata de mantener los principios universitarios que han guiado los procesos evaluativos institucionales y fortalecer la perspectiva vinculada al desarrollo y mejoramiento, más que a un enfoque de control y punitivo del uso de las evaluaciones.

En otro orden de ideas, fue necesario analizar las **potestades de las vicerrectorías** para regular el proceso de gestión del desempeño laboral. En este aspecto, se concuerda con el análisis de la asesoría legal institucional sobre de las competencias de la Vicerrectoría de Docencia, y por ende, de la Vicerrectoría de Administración para regular los procesos evaluativos ante la ausencia de una norma superior. Aunque es claro que el marco regulatorio que emitan esas instancias debe estar supeditado al reglamento general que dicte el Consejo Universitario, sobre todo, en cuanto a la materia disciplinaria, tal y como lo sugirieron la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas.

En consecuencia, aun cuando el instrumento establezca criterios generales que enmarcan la gestión de desempeño laboral institucional, deja en manos de las vicerrectorías el diseño, dimensiones, los lineamientos técnicos y metodológicos, así como otros criterios relacionados con los modelos aplicables, en razón de las competencias de la Administración y de los análisis técnicos de los órganos especializados en la materia.

Sumado a esos elementos, fueron consideradas las **previsiones legales al promulgarse una reglamentación general** sobre la gestión del desempeño laboral. Al respecto, la Oficina Jurídica, la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas coincidían acerca de asegurar que las personas trabajadoras conozcan con certeza y de antemano los criterios evaluativos de su desempeño, el ámbito debía abarcar todas las labores del personal universitario, así como las medidas y eventuales consecuencias ante resultados deficientes, al igual que deberían precisarse las responsabilidades dentro del proceso y las normas disciplinarias aplicables. Asimismo, se asegurara la aplicación de la fase recursiva y el debido proceso en esta materia.

A modo de ejemplo, en criterio de la Oficina Jurídica, refiriéndose al desempeño docente, podemos citar que:

Debido al alcance e impacto de la evaluación de desempeño en el ámbito económico y laboral, el personal universitario debe conocer, previamente, los instrumentos aplicables para su evaluación, así como, las medidas y eventuales consecuencias. Ya no se trata solo de un proceso para corregir el mal desempeño docente y adoptar mecanismos precautorios o preventivos para estimular su mejoramiento, sino que tiene incidencia en la remuneración y permanencia del trabajador (Dictamen OJ-308-2023, pág. 11)

El criterio de las instancias asesoras y de aquellas que remitieron sus opiniones sobre el tema de evaluación del desempeño del personal docente, era que las regulaciones debían considerar las tres áreas sustantivas del quehacer universitario⁴⁴, no solamente, la docencia evaluada mediante los instrumentos del Centro de Evaluación Académica.

Acerca de la pertinencia de habilitar la **función evaluadora** a las jefaturas inmediatas, debido al cuestionamiento hecho por la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas sobre las capacidades operativas de que solo las personas superiores jerárquicas puedan evaluar al personal universitario de su dependencia. Al respecto, el criterio de la Oficina Jurídica recomendó que lo oportuno era que la norma reglamentaria facultara a las jefaturas inmediatas que supervisan personal a evaluarlo directamente, ya que siempre debe existir una línea jerárquica, la cual puede identificarse, mediante el análisis estructural de puestos y no necesariamente estar establecida de forma reglamentaria, como lo había interpretado la Vicerrectoría de Docencia en una de sus resoluciones.

En cuanto a la **materia disciplinaria**, el criterio de la asesoría legal institucional fue que ya existen normas en el *Reglamento del Régimen disciplinario docente* y en el *Reglamento interno de trabajo* que resultan aplicables. Por ejemplo, en el caso del primero, los artículos 4, inciso k) y 6, inciso r), mientras que en el segundo, el artículo 46. Además, indicó que ello, no omitía que se podrían efectuar las modificaciones reglamentarias que se consideren oportunas, así como valorar incluir el incumplimiento de las acciones de mejora, como una falta expresamente definida y valorar la gravedad de la misma. Lo anterior, por cuanto, el régimen sancionatorio tiene carácter reglamentario, de manera que no se puede instruir ningún procedimiento administrativo si la conducta no se encuentra expresamente prevista en alguna norma legal o reglamentaria.

Al respecto, durante el análisis realizado se determinó que era oportuno establecer medidas disciplinarias propias sobre el proceso de gestión del desempeño laboral, ya que las establecidas para el sector docente hacen referencia directa a la fase evaluativa cuando el proceso de gestión del desempeño es más amplio e integrar, mientras que en el sector administrativo las normas aplicables están desfasadas y es necesario actualizarlas al contexto institucional actual.

Sobre el tema de la **Convención Colectiva de Trabajo** se mencionó que hasta tanto no entre en vigencia la convención colectiva homologada, se aplicaría la convención colectiva actual. Por lo que resulta conveniente analizar, previamente, si las nuevas disposiciones podrían incidir de algún modo en las evaluaciones de desempeño. De no ser así, se podría hacer una referencia genérica y no por número de artículo, con el fin de evitar referencias incorrectas⁴⁵.

Sumado a ello, se señala que la Universidad de Costa Rica tiene la **potestad de apartarse de lo regulado en el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público**, de manera que no resulta obligado aplicar la causal de despido establecida, ni tampoco aplicar el parámetro de las dos evaluaciones del desempeño consecutivas como condición sine qua non para proceder al despido. En este punto, es menester recordar lo analizado por la Sala Constitucional acerca de esa regulación y la potestad disciplinaria de las personas trabajadoras del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones. La Sala señaló que *la creación de una nueva causal de despido, por no pasar la evaluación del desempeño en dos ocasiones consecutivas, no es inconstitucional*, en tanto, las apliquen estos entes de acuerdo con su normativa interna (Resolución N.º 2021-17098, págs. 754-755).

En cuanto a la **participación estudiantil** en el nuevo proceso evaluativo, aunque algunas de las observaciones recibidas indicaban su desavenencia, la asesoría legal institucional manifestó que las evaluaciones estudiantiles deben ser ubicadas en su justo contexto y no deben versar sobre áreas que escapan de su conocimiento, es decir, aquellas que son ajenas a las actividades de docencia directa. De manera que correspondería valorar el peso relativo que tendría la evaluación estudiantil en función del nuevo paradigma evaluativo y en estrecha relación con la posibilidad de aplicar un control de objetividad al criterio estudiantil.

⁴⁴ Al respecto, la Facultad de Farmacia señaló:

Si bien, es importante la evaluación del desempeño docente, en paralelo ésta evaluación debe ser objetiva y basarse en las metas que se coordinen previamente entre los docentes, los departamentos y sus respectivas direcciones o decanaturas. Además, en el quehacer docente debe contemplarse todas las áreas sustantivas de trabajo en la universidad: docencia, investigación y acción social y no solamente la docencia. Se recalca la importancia de diferenciar los objetivos que se buscarán en la evaluación del desempeño docente para efectos de la Ley y los objetivos que se cumplen con la evaluación académica que se realiza en cada ciclo lectivo por parte de los estudiantes a través del CEA (FF-268-2023, del 9 de febrero de 2023, pág. 2).

⁴⁵ En esta materia ya que la negociación colectiva es competencia directa de la Administración, se estimó oportuno hacer una consulta directa a esta y al SINDEU, durante el periodo de consulta de la propuesta reglamentaria.

La asesoría legal llama la atención sobre el hecho de que la evaluación estudiantil que se realiza bajo el auspicio del Centro de Evaluación Académica se encuentra ligada al ejercicio de la docencia de los cursos, ante lo cual, recomienda que *los instrumentos de evaluación estudiantil se enfoquen en el ejercicio de la docencia directa que realiza la persona evaluada, ya que la inclusión de otras áreas sustantivas carece de razonabilidad jurídica* (Dictamen OJ-308-2023, pág. 4).

Por tanto, la asesoría legal institucional consideró que la existencia de dos tipos de evaluación del desempeño docentes (según participe el estudiantado o no) es razonable puesto que tiene fundamento en dos situaciones fácticas diferentes. En consecuencia, en razón de la libertad individual como derecho fundamental del estudiante y por el principio de libre participación a clases contenido en el artículo 14 bis del *Reglamento de Régimen Académico Estudiantil*, la sugerencia es que la participación del estudiantado tenga un carácter voluntario, en el tanto, si una persona estudiante estima que no desea participar en la evaluación docente, esto, no podría constituirse en una falta dentro del régimen sancionatorio estudiantil.

Finalmente, se estudio la posibilidad de evaluar a las personas **miembros del Consejo Universitario** y a quien ocupa el **cargo de rector o rectora**, la Oficina Jurídica indicó que la evaluación del desempeño aplica a las funciones propias e inherentes al contrato de trabajo, por cuanto mide el cumplimiento de metas a cargo de la persona evaluada. Sin embargo, los puestos mencionados tienen un carácter político representativo al ser electos, mediante los procesos que lleva a cabo el Tribunal Electoral Universitario. De manera que las funciones que asumen durante el periodo de su nombramiento no son parte de las funciones inherentes y consustanciales al contrato de trabajo⁴⁶. La Universidad podría optar por exonerar la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño a quienes ejerzan cargos de carácter político-electoral.

ANÁLISIS DE LA COMISIÓN

El grupo de trabajo sobre gestión del desempeño presentó a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes la propuesta denominada *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*⁴⁷. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes analizó y ajustó el proyecto de reglamentario tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

Es fundamental hacer valer la independencia de las universidades públicas en relación con el ámbito de la gestión del desempeño de las personas trabajadoras universitarias⁴⁸. En consonancia con el artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* regula las competencias que en materia de gobierno, organizativa, y funcional tienen los órganos universitarios en materia laboral, lo cual, imposibilita a que ningún órgano externo gubernamental pueda tener injerencia o imponer criterios sobre esa competencia, sea de manera directa o indirecta, como se pretendió tras las regulaciones sobre empleo público incorporadas a la Ley N.º 9635⁴⁹.

Las relaciones de empleo entre la Universidad y el personal universitario están reguladas por las normas estatutarias y los reglamentos que se autodeterminen necesarios, lo que la legislación obliga es coordinar acciones, asesoramiento o apoyo en materia de empleo público, así lo reconoció la Sala Constitucional y quedó plasmado en los artículos de la *Ley Marco de Empleo Público*. En ese sentido, el artículo 30 inciso e) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que la regulación de las políticas salariales de la institución y su reglamentación corresponde al Consejo Universitario, tal y como aducían la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas, cuando argumentaban que *no existe una norma habilitante universitaria, léase un reglamento general de evaluación docente*,

⁴⁶ Véase el razonamiento del Dictamen OJ-308-2023, pág. 17-18.

⁴⁷ La propuesta fue discutida y finalmente aprobada en el seno de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (Convocatoria CCCP-6-2023, del 5 de mayo de 2023; Convocatoria CCCP-7-2023, del 12 de mayo de 2023; Convocatoria CCCP-8-2023, del 22 de mayo de 2023; Convocatoria CCCP-9-2023, del 23 de mayo de 2023; y Convocatoria CCCP-10-2023, del 29 de mayo de 2023). En algunos momentos, con el objetivo de afinar responsabilidades, funciones y procesos se tuvo la participación del Dr. Felipe Alpizar Rodríguez, vicerrector de Docencia, la Dra. María Laura, vicerrectora de Investigación, la M.Sc. Patricia Quesada Barquero, vicerrectora de Acción Social y la Licda. Adriana Espinoza Badilla, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos (comunicación personal, del 12 de junio de 2023, CCCP-5-2023, del 18 de julio de 2023 y CCCP-6-2023, del 19 de julio de 2023).

⁴⁸ Véase el documento elaborado por la Comisión de la Facultad de Derecho, denominado *Informe en relación con las consultas realizadas por el Consejo Universitario y la Rectoría en oficio R-2273-2022. Ley Marco de Empleo Público*, elaborado en agosto de 2022, págs. 95-96 y 119. Dicho documento fue elaborado por Karen Carvajal Loaiza, Mauricio Castro Méndez, Miguel Román Díaz y Ana Cristina Viquez Cerdas. Ley Marco de Empleo Público

⁴⁹ Véanse los artículos 27, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y transitorio XXXIII de la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* (Ley N.º 9635).

que permita aplicar una evaluación de desempeño docente con impacto en el pago o no de anualidades, tal como se propone en la resolución referida (FD-703-2023, pág. 2).

En correspondencia fue necesario distinguir la gestión del desempeño con fines académicos, con un carácter netamente formativo, y que institucionalmente es aplicada para evaluar el rendimiento del personal docente, de una gestión con fines administrativos, con un carácter sumativo, tal y como se deriva del marco legal que regula el empleo público. En el ejercicio de la independencia universitaria y retomando las características que ha tenido la gestión del desempeño en la Institución, la perspectiva incorporada en el reglamento tiene un carácter mixto, es decir, tiene un fin administrativo, pero, con un enfoque que privilegia lo formativo, más allá de las consecuencias de una evaluación sumativa, pero, sin apartarse completamente de ese carácter.

De tal forma, la propuesta reglamentaria parte del supuesto que la excelencia académica en todos los procesos universitarios se alcanza mediante el mejoramiento continuo. En ese sentido, es fundamental la evaluación constante no solo de los esfuerzos sino, primordialmente, de los resultados alcanzados, de manera que se pueda determinar el avance en el cumplimiento de los fines institucionales. Para ello, el establecimiento de objetivos y metas conjuntas resulta esencial, ya que permite a las personas trabajadoras y a quienes les dirigen saber cuáles son las contribuciones esperadas y hacia que norte orientar sus esfuerzos, dar seguimiento al avance y determinar obstáculos para lograr los resultados esperados.

El proceso de gestión de desempeño laboral estaría orientado por los principios de continuidad, de evaluación de resultados y rendición de cuentas, de integralidad, justicia, equidad, no discriminación, mejoramiento continuo; objetividad e imparcialidad; participación y retroalimentación, así como de transparencia. El énfasis está puesto en el crecimiento y desarrollo de las personas trabajadoras, sus contribuciones a los fines institucionales, la evaluación se hace para mejorar continuamente.

A. Disposiciones generales

En procura de fortalecer la cultura de la evaluación de resultados, la rendición de cuentas y la transparencia institucional, el proyecto de reglamento regula el proceso de gestión del desempeño laboral del todo el personal universitario, estableciendo las funciones de los órganos que intervienen, los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras, así como los propósitos, aplicaciones y procedimientos propios de la materia. La propuesta tiene sustento en las potestades regulatorias de las universidades públicas, las cuales pueden reglamentar a lo interno las relaciones laborales y los procesos de gestión del talento humano.

En correspondencia con la potestad reglamentaria originaria del Consejo Universitario se formuló este marco general, mediante el cual, la Administración podrá ejercer sus facultades normativas en materia laboral, en este caso, de la gestión del desempeño laboral, tanto del personal docente como del personal administrativo. Bajo este marco, se establece que toda persona contratada por la Universidad de Costa Rica será evaluada por su desempeño laboral, de manera anual e indistintamente del tipo de cargo o puesto para el cual fue contratada⁵⁰.

En el proyecto la gestión de desempeño laboral se comprende como un proceso interrelacionado, continuo y cíclico de planificación, evaluación, seguimiento, retroalimentación, diseño y desarrollo de planes de mejora, dirigido a la mejora continua del desempeño laboral –individual y colectivo– del talento humano universitario y sus contribuciones a la búsqueda de la excelencia académica.

Este proceso permitirá brindar información relevante para la toma de decisiones relacionadas con la compensación, promoción, selección, retención de personal y la mejora de las condiciones de trabajo. Tal y como se colige de esa perspectiva, la evaluación es una fase más del proceso de gestión del desempeño, sin que esta sea la fase esencial, ya que lo fundamental es el proceso en su conjunto y sus aportes al fortalecimiento de la excelencia académica y su contribución a los fines de la Universidad.

⁵⁰ Únicamente, quedarían excluidos de este proceso quien ejerce el cargo de rector o rectora, y quienes fungen como miembros del Consejo Universitario. Esta excepción se aplica en razón del tipo de proceso institucional, mediante el cual estas personas son elegidas para ejercer ese cargo, así como por la naturaleza político estratégica de las funciones asumidas y el carácter temporal de las mismas. En torno a ello, la Oficina Jurídica sostuvo *al amparo de la autonomía universitaria y conforme lo dispone el último párrafo del artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público, la Universidad de Costa Rica puede exonerar la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño a quienes ejerzan cargos de carácter político-electoral* (Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo de 2023, pág. 18). Este razonamiento fue ampliado en el Dictamen estos puestos pueden excepcionar por dictamen

En razón de ello, se hace obligatorio para todo el personal universitario definir anualmente un plan de trabajo, mediante el cual se organizarían las actividades, objetivos y metas anuales, de manera que se evidencie su contribución a los resultados de la unidad de trabajo, así como a los fines universitarios. Este cambio particular hace que la gestión del desempeño cuente con mecanismos que otorguen mayor objetividad y los procesos sean más transparentes para todas las partes involucradas.

B. Funciones y responsabilidades

El reglamento optó por desarrollar mecanismos homogéneos aplicables para todo el proceso de gestión del desempeño laboral, aunque se decidió mantener la separación existente entre los ámbitos que regulan la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración. En consecuencia, de acuerdo con la normativa universitaria y la práctica institucional existirán dos órganos directores del proceso de gestión del desempeño laboral, en el tanto, ambos establecen directrices propias de según su ámbito de acción, regulan procesos divergentes y aplican modelos evaluativos distintos de gestión del desempeño.

De esa forma, la Vicerrectoría de Docencia dirigirá el proceso docente, en coordinación con la Vicerrectoría de Acción Social y la Vicerrectoría de Investigación, debiendo establecer las dimensiones evaluativas, los factores de desempeño, ponderaciones, instrumentos, modalidades y procedimientos para evaluar cada una de las áreas sustantivas. Por su parte, la Vicerrectoría de Administración tendrá esas mismas facultades sobre el personal administrativo, debiendo coordinar con la Vicerrectoría de Docencia aquellas modificaciones que estimen oportunas a los procesos generales y procedimientos aplicables en ambas instancias.

Por otra parte, el reglamento establece las funciones de las personas superiores jerárquicas en cada dependencia universitaria, y se estimó oportuno considerar las estructuras de organización internas de cada una de ellas, de manera que se facultó a las jefaturas inmediatas, que tienen funciones directas de dirección o funciones de supervisión, para coordinar el proceso de gestión del desempeño y evaluar a las personas trabajadoras bajo su responsabilidad y supervisión, esto, según lo planteado por la asesoría jurídica institucional.

De igual manera, las regulaciones establecen las responsabilidades que asumen las personas trabajadoras, denominadas como personas por evaluar, entre ellas, la necesaria coordinación con su jefatura inmediata durante todas las fases de la gestión del desempeño laboral, el cumplimiento de los compromisos, actividades, objetivos y metas definidas en el plan de trabajo como en el plan de mejora del desempeño laboral, así como informar a los órganos directores de la evaluación del desempeño laboral sobre posibles anomalías en cada fase.

C. Procesos homogéneos de la gestión del desempeño laboral

Al estimar que la gestión del desempeño abarca otras dimensiones y no únicamente la evaluación del rendimiento de las personas trabajadoras, se decidió establecer un marco regulatorio homogéneo, de manera que sin modificar sustancialmente las dinámicas actuales, se definieron procesos, responsabilidades y requerimientos que aplicarían tanto la Rectoría como las vicerrectorías involucradas, siempre respetando su ámbito de competencia, al igual que las particularidades del sector docente y del sector administrativo.

La propuesta reglamentaria establece que la gestión del desempeño será anual, que podrán existir procesos intermedios de seguimiento y retroalimentación por parte de las jefaturas y el personal universitario. Por otra parte, es competencia de la Rectoría convocar cada año a iniciar el proceso de gestión de desempeño.

El proceso de gestión de desempeño abarca varias fases cada una con un propósito definido, lo cual, le permite a la Universidad alejarse de aquellas perspectivas que ponen a la evaluación como fin último, y decantarse por una visión integradora y de conjunto del desempeño laboral. La gestión de desempeño abarcaría las fases de planificación, seguimiento, retroalimentación, evaluación y mejora continua, en procura de fortalecer la planificación universitaria y la cultura evaluativa. Todas estas fases están interrelacionadas y deben seguirse para lograr que el proceso evaluativo sea beneficioso, tanto para las personas trabajadoras como para la Institución.

En consecuencia, se generaliza el uso del plan de trabajo como instrumento de planificación al igual que de verificación de los compromisos y acciones ejecutadas por parte del personal universitario. Esta planificación de las actividades tiene un carácter participativo y constructivo, siendo una negociación entre la jefatura y la persona trabajadora, sujeta a seguimiento y retroalimentación, antes del periodo de evaluación respectivo, de forma que el desempeño y los resultados que se alcancen impacten positivamente en los objetivos de las distintas dependencias universitarias y potenciar el camino de excelencia académica.

Cada una de las personas trabajadoras deberá contar con su propio expediente de desempeño laboral custodiado, conservado, actualizado y tramitado por la dependencia universitaria donde labora, siguiendo las directrices del Archivo Universitario. El expediente deberá contener la información del desempeño laboral de las personas trabajadoras, así como todo documento que aporte información sobre su rendimiento, y solo tendrán acceso, además de la persona trabajadora, quienes supervisen y tengan responsabilidad sobre esta, así como los órganos competentes en caso de procedimientos disciplinarios.

El desempeño de las personas trabajadoras serán evaluado mediante una única escala institucional, la cual se establece en términos cuantitativos entre 0 a 100, y se estratifica cualitativamente destacando el desempeño excelente, sobresaliente, muy bueno, bueno y deficiente. La calificación mínima para aprobar la fase de evaluación del desempeño laboral se estableció en 70 puntos, por debajo de ese resultado las personas trabajadoras deberán implementar obligatoriamente un plan de mejora, junto con sus jefaturas.

El propósito es que la persona trabajadora, con la colaboración de la dependencia universitaria, pueda solventar las áreas de mejora detectadas durante el proceso de gestión de desempeño, y descartar una medida disciplinaria que podría ocasionarle la salida de la Institución. Al respecto, se establecen medidas disciplinarias específicas relacionadas con el proceso de gestión del desempeño, por cuanto, aunque el *Reglamento de Régimen disciplinario docente* contiene faltas ya vinculadas a los procesos evaluativo institucionales, lo cierto es que la gestión del desempeño abarca más allá del subproceso de evaluación. En consecuencia, se consideró necesario incorporar faltas específicas sobre el proceso de gestión del desempeño, así como la eventualidad de un posible despido sin responsabilidad patronal ante el continuo incumplimiento de la calificación mínima aceptable de desempeño. Sobre ese aspecto y como producto de las recomendaciones analizadas, se decidió otorgar a la persona trabajadora, hasta tres oportunidades, para fortalecer las áreas de mejora detectadas durante el proceso, apartándose completamente de lo estipulado en la *Ley Marco de Empleo Público*.

La propuesta procura asegurar, en todo momento, el debido proceso y derecho de defensa que le asiste a las personas trabajadoras cuando estén en desacuerdo con los resultados, tanto de la evaluación del desempeño como de los planes de mejora, de conformidad con lo establecido en capítulo III sobre Gestión de aclaración o adición y recursos administrativos, correspondiente al Título V del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

En otro orden, dado que las nuevas reglas exigen una adaptación institucional y que una adecuada ejecución del proceso de gestión del desempeño, por lo que se encomienda a las vicerrectorías el desarrollar procesos de capacitación, asesoramiento y orientación de todas las personas involucradas este, sean personas superiores jerárquicas, personas evaluadoras o persona por evaluar.

D. Procesos particulares asociados a cada sector laboral

i. Personal docente

La Vicerrectoría de Docencia coordinará el proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente y se evaluará a toda aquella persona trabajadora en cada unidad académica que colabore, indistintamente de encontrarse en propiedad, el tipo de jornada, el ciclo lectivo o la carga académica.

La evaluación la efectuará la persona superior jerárquica de la unidad académica, o cuando corresponda, la jefatura inmediata de la persona trabajadora, de conformidad con la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa interna de cada unidad académica. Entre los rubros por evaluarse estarán, primero, el cumplimiento de las labores planificadas en cada área sustantiva y labores administrativo docentes, según las actividades establecidas en el plan de trabajo, así como las obligaciones normativas vigentes, y segundo lugar una autoevaluación. Las dimensiones que integran esos rubros, los factores de desempeño, los criterios de ponderación, los instrumentos, las modalidades de aplicación y los procedimientos serán definidos por la Vicerrectoría de Docencia, en coordinación con la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría de Acción Social.

En razón de la importancia del criterio estudiantil sobre el desarrollo de las actividades docentes, entendiéndose estas en su sentido integral, acción social, investigación y la propia docencia, la propuesta normativa considera la posibilidad de que las evaluaciones que realiza el estudiantado puedan considerarse como insumos para el proceso evaluativo de la gestión del desempeño laboral, pero, siempre que estas cumplan con criterios de razonabilidad, representatividad y proporcionalidad, debido al carácter voluntario que tiene dicha participación. Dado que la evaluación del estudiantado es de carácter voluntario y en algunas situaciones evaluativas pierde representatividad por la falta de participación

estudiantil, se consideró que esta debía ser un insumo dentro del modelo evaluativo, más no un rubro específico de valoración porcentual.

ii. *Personal administrativo*

La Vicerrectoría de Administración será la instancia encargada de dirigir, coordinar, establecer los parámetros técnicos y asesorar a las unidades académicas y a las dependencias administrativas en el proceso de gestión del desempeño del personal administrativo. Entre los rubros a evaluar estarían, en primer lugar, el cumplimiento de las labores planificadas de conformidad con el plan de trabajo y normativa vigente. En segundo lugar estaría el criterio evaluativo de la jefatura de la persona evaluada, y finalmente, un rubro de autoevaluación.

La Vicerrectoría de Administración definirá las dimensiones por evaluar, factores de desempeño, criterios de ponderación, instrumentos, modalidades de aplicación y procedimientos correspondientes. Sumado a lo anterior, al igual que en el sector docente, la aplicación del proceso de evaluación debe realizarlo la persona superior jerárquica, o cuando corresponda, a la jefatura inmediata de la persona trabajadora, de conformidad con la estructura organizativa de las dependencias universitarias.

Quizás una de las adiciones más relevante en torno al modelo evaluativo seguido en el personal administrativo es el uso generalizado del plan de trabajo como instrumento de planificación. En la actualidad solo las jefaturas administrativas establecen y se les evalúa sobre la base de un plan de resultados. El objetivo perseguido por la nueva normativa es que ese instrumento sea aplicado para todos los cargos y puestos del sector administrativo, por las razones apuntadas más arriba.

Parte de los propósitos de la normativa es que los resultados de la evaluación sean utilizados para diseñar acciones tendientes a fortalecer el desarrollo técnico y profesional de la persona, así como la mejora continua de los procesos administrativos universitarios, cada uno en su ámbito de competencia. De igual manera, en aras de la rendición de cuentas y la transparencia institucional los resultados de las evaluaciones deberán estar disponibles, en un formato seguro y válido, para que sean accesados por la ciudadanía interesada en la gestión universitaria.

iii. *Autoridades universitarias*

En relación con los cargos de autoridades universitarias referidos a las personas decanas, directoras de escuelas o sedes regionales, así como autoridades superiores, la normativa establece condiciones específicas en razón de las características de esos cargos, la temporalidad del ejercicio y las funciones asociadas. En torno a los cargos de alta dirección pública, la Sala Constitucional señaló:

Por otra parte, el personal que las universidades públicas clasifiquen como de alta dirección pública, en caso de que así lo deseen hacer, podría regirse por otros principios diferentes a los que se disponen en este numeral. Igualmente, lo relativo a la evaluación del desempeño corresponde definirlo a la universidad estatal. Estas materias también resultan estar resguardadas por la auto regulación, auto estructuración y auto organización de que gozan esos centros de enseñanza públicos en virtud del artículo 84 constitucional (Resolución N.º 2021-17098, pág. 379).

En el caso de los cargos de dirección académico docente serán evaluadas por la persona superior jerárquica, de conformidad con la estructura jerárquica establecida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, por ejemplo, en el caso de las personas electas como decanas les evaluaría la persona vicerrectora de docencia y, a su vez, estas valorarían a quienes ocupen el cargo de dirección tanto de escuela como de instituto de investigación. Le corresponderá, en consulta con las demás vicerrectorías, a la Vicerrectoría de Docencia formular las dimensiones, factores de desempeño, ponderaciones, los instrumentos, modalidad, así como el procedimiento correspondiente.

Todas estas direcciones serán sujetas a evaluación y deberán apearse a elaborar un plan de mejora si resultan con calificaciones de deficiente, únicamente, no serán sujetos a la medida disciplinaria de despido sin responsabilidad patronal, por cuanto, realizan labores temporales ajenas a las estipuladas en su contrato de trabajo original con la Universidad. No obstante, la persona evaluadora deberá trasladar los resultados de la evaluación y las justificaciones del caso ante el órgano que le nombró para ejercer el cargo de dirección superior de la unidad académica, de manera que se decida su continuidad en este, de acuerdo con las potestades estatutarias asignadas en los artículos 82 inciso b), 99 inciso b), 111 bis inciso c), 122 E, 126 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. En todos los casos, las personas removidas por los órganos competentes podrán reintegrarse a las funciones propias de su contrato de trabajo con la Institución.

iv. Autoridades superiores universitarias

En lo que respecta a los cargos de rector o rectora y de las personas miembros del Consejo Universitario se estimó conveniente mantener la rendición de cuentas como mecanismo de valoración del quehacer de estas autoridades, distinto a las reglas de evaluación del desempeño laboral aplicables a todos los demás cargos y puestos de la Universidad. Esto de conformidad con el criterio de la asesoría legal institucional, la cual, señaló que estos cargos podrían exceptuarse por ser un cargo temporal de autoridad superior universitaria electa por la Asamblea Plebiscitaria, en razón de la naturaleza democrática.

En consecuencia, distinto al resto del personal remunerado bajo el esquema salarial compuesto y que obtiene una calificación igual o superior a 80 puntos, tal y como lo plantea la Oficina Jurídica no podrán recibir reconocimiento del beneficio de anualidad, durante el ejercicio de ese cargo, aunque el tiempo servido contará para efectos de los años laborados.

*v. Evaluación de cargos nombrados por la persona rectora y el Consejo Universitario**a) Cargos designados por la persona rectora*

Las personas vicerrectoras y quienes se designen como jefaturas de oficinas administrativas serán evaluadas por la persona rectora, en apego a lo dispuesto en el artículo 40, incisos h, h bis) y l) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Las personas que ejercen esos cargos, por la naturaleza de nombramiento, podrán ser relevadas de sus funciones cuando se estime oportuno y conveniente, o bien, cuando la valoración del desempeño no satisfaga las expectativas de la persona rectora. En todos los casos, la persona removida podrá reintegrarse a las funciones propias de su contrato de trabajo con la Institución.

b) Cargos nombrados por el Consejo Universitario

En el caso de las personas nombradas por el Consejo Universitario en los cargos referidos en el artículo 30 inciso f)⁵¹ del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* serán calificadas en el ejercicio de esas funciones por una comisión evaluadora, conformada por tres personas miembros del órgano, con al menos dos años de ejercer el cargo, una de las cuales será la persona directora correspondiente al periodo a evaluar. Cuando el nombramiento de una persona miembro integrante de la comisión concluya antes del periodo evaluativo debe designarse otra persona cumpliendo con el tiempo de ejercicio de sus funciones.

La comisión evaluadora informará el resultado de las calificaciones del desempeño al plenario del Consejo Universitario, previo a remitir las calificaciones a la vicerrectoría competente para el trámite que corresponda.

D. Normas transitorias

Debido a que la nueva reglamentación requerirá un periodo de ajuste de las regulaciones establecidas actualmente por la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, se definieron una serie de medidas transitorias para facilitar la implementación. De esta manera, se plantea la actualización del *Sistema Informático de Gestión del Desempeño* (SIGED) gestionado por la Oficina de Recursos Humanos, así como se analice la posibilidad que pueda ser utilizado para efectuar los procesos en el sector docente; además, se plantea a las diferentes vicerrectorías la necesidad de definir las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, instrumentos, modalidades y procedimientos requeridos.

Finalmente, se establece que las regulaciones del reglamento guiarán el proceso de gestión del desempeño laboral que desarrollará la Administración, a partir de la convocatoria a la gestión del desempeño del personal universitario para el año 2024, el cual se evaluará a inicios del 2025.

E. Cambios en otras normas universitarias

La entrada en vigencia del reglamento implica efectuar una serie de cambios a otras disposiciones universitarias, de manera que, se evite algún conflicto normativo con regulaciones anteriores y se ajusten los reglamentos que contienen algún vínculo con la materia de gestión del desempeño laboral.

51 En este caso se exceptúa los cargos referidos al punto iv de ese inciso f), así como el cargo de decano o decana del Sistema de Estudios de Posgrado, por cuanto, la norma estatutaria define que esta persona depende directamente de la persona vicerrectora de investigación (artículo 122E del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*).

A continuación se presentan las reformas que deben realizarse a la normativa universitaria:

a) Derogatoria del capítulo VII del *Reglamento interno de trabajo*

El *Reglamento interno de trabajo* fue promulgado en 1969, luego de esa fecha ha permanecido sin cambios en sus regulaciones, las cuales, están en gran parte desfasadas del contexto actual universitario. En lo que respecta al capítulo VII, este se denomina *calificación de los servicios* y abarca los artículos del 42 al 47. Estos artículos establecen que cada año la jefatura inmediata deberá calificar los servicios brindados por el personal administrativo, con el propósito de mejorar la eficiencia del cuerpo de servidores universitarios y se tomará en consideración además, para la concesión de aumentos de sueldos, ascensos, traslados, licencias, etc. Por otra parte, define la escala de calificación, el procedimiento a seguir, así como una sanción similar a la estipulada actualmente en la *Ley Marco de Empleo Público*, cuando por dos veces consecutivas el desempeño sea insuficiente.

Esas regulaciones entran en conflicto directo con lo estipulado acerca de la gestión del desempeño laboral en la actualidad, por lo que lo recomendable es derogarlas y dirigir esos esfuerzos dentro del nuevo marco normativo.

b) Reforma al artículo 4, del *Reglamento general de las oficinas administrativas*

El *Reglamento general de las oficinas administrativas* establece las disposiciones que rigen el accionar de esas dependencias universitarias. En el caso específico del artículo 4, este define una serie de conceptos esenciales para su gestión, entre estos: planificación estratégica, evaluación del desempeño, medición de resultados, transparencia o rendición de resultados. Al respecto, es oportuno distinguir, como se ha planteado en otro lugar, el concepto de evaluación del desempeño y el concepto de gestión del desempeño (Longo, 2005⁵²). La concepción incorporada en esa reglamentación tiene una utilidad amplia para gestar procesos evaluativos con diversos fines. Sin embargo, la gestión del desempeño implica una perspectiva más integradora y trasciende la fase evaluativa, por lo que se estimó conveniente incluir este segundo concepto dentro del reglamento mencionado, de manera que exista coherencia entre ambos cuerpos normativos.

c) Reforma al artículo 52, inciso b) e inclusión un nuevo artículo 62 en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*

Sobre el artículo 52, inciso b) del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, el Dr. Felipe Alpizar Rodríguez, vicerrector de Docencia, durante las discusiones sobre la nueva norma reglamentaria, se consideró oportuno modificarlo para ajustarlo a la posibilidad de efectuar una planificación anual, ya que se iba a generalizar los planes de trabajo como instrumento de seguimiento. En ese sentido, sería ampliar el periodo que cubren esos planes actualmente, por cuanto, están circunscritos a los ciclos lectivos.

Al respecto, se estimó que una programación anualizada favorece al personal docente, ya que esto, permitiría diseñar actividades anuales que trasciendan los ciclos lectivos, a la vez que beneficiaría el trabajo de seguimiento de las acciones y de la carga académica, motivo por el cual, se estaría incorporando que también el plan de trabajo formularse anualmente.

Por otra parte, la inclusión de un nuevo artículo 62 pretende dejar claro institucionalmente que existen dos tipos de procesos evaluativos en el sector docente, pero que ambos tienen el propósito de fortalecer el desarrollo académico del personal docente. En correspondencia tenemos los procesos actuales relacionados con la labor académica en áreas de docencia, investigación, y acción social, y la gestión del desempeño laboral para afectos administrativos.

d) Reforma artículos 5 inciso k), 6 inciso r) y nuevo inciso r bis); así como 7 nuevo inciso r) del *Reglamento Régimen disciplinario del personal académico*

Tal y como se mencionó, la Oficina Jurídica señaló que las normas disciplinarias existentes relacionadas con el sector docente era suficientes para sancionar a aquellas personas que incurran en acciones que entorpezcan los procesos de evaluación de la labor académica. No obstante, se consideró oportuno precisar que dicha labor académica incluye las tres áreas sustantivas, además, la norma vigente estaba asociada al incumplimiento propio de la persona dentro de su proceso evaluativo, sin que considere que su comportamiento puede afectar negativamente a otras personas.

Dicha falencia motivo a que se recomiende incorporar un nuevo inciso r bis, primero, para diferenciar los procesos con fines académicos de los procesos con fines administrativos, y segundo, se precisa que la participación en el proceso de

52 Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. *Presupuesto y Gasto Público*, 41: 127-144.

gestión del desempeño es obligatoria, tanto para efectos de las personas por evaluar como de las personas a quienes se les otorgaron competencias evaluativas.

En conclusión, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recomienda consultar a la comunidad universitaria el denominado *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de forma tal que se puedan recibir las observaciones de las personas trabajadoras, las personas superiores jerárquicas y entes asesores en la materia, esto, con el propósito de enriquecer el instrumento normativo consultado. Sumado a ello, la experiencia y retroalimentación que reciban las vicerrectorías sobre la evaluación del desempeño laboral implementada este año 2023, será un valioso insumo para afinar detalles en torno a la propuesta en consulta.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 11 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* establece:

Artículo 11. Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas (Reformado por el artículo único de la ley N.º 8003, del 8 de junio del 2000).

2. Desde hace décadas atrás, la Universidad de Costa Rica ha diseñado diferentes sistemas evaluativos para valorar los aportes al cumplimiento de los fines institucionales que efectúan las personas trabajadoras universitarias, de acuerdo con el puesto de trabajo y el ámbito de competencia de cada sector. Ejemplos de ello, son el capítulo de calificación de servicios del *Reglamento interno de trabajo* promulgado en 1969, las regulaciones incorporadas desde antes de 1982 en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, las resoluciones sobre evaluación del desempeño docente emitidas por la Vicerrectoría de Docencia, así como el modelo de gestión del desempeño del personal administrativo implementado desde 2013.

3. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece como principios orientadores universitarios la excelencia académica⁵³ y la acción universitaria planificada⁵⁴, de manera que, mediante el mejoramiento continuo institucional se contribuya a elevar el desarrollo humano y la calidad de vida de las personas, a la vez que define como herramientas para cumplir esos principios, la búsqueda permanente de la eficiencia y eficacia⁵⁵ y el impulso⁵⁶, con pertinencia y alto nivel, de la investigación, la acción social y la docencia.

4. El artículo 16 de la actual *Convención Colectiva de Trabajo* establece la gestión del desempeño como una parte esencial de los procesos para el desarrollo de las personas trabajadoras universitarias. El Sistema de desarrollo del talento humano universitario tiene el propósito de desarrollar de manea integral a la persona trabajadora en todos los aspectos de su vida laboral, desde el ingreso hasta el retiro, para garantizar y fomentar su estabilidad, progreso y eficacia, con el fin de crear las mejores condiciones para un buen desempeño en provecho de esta, la Institución y de la sociedad.

5. Es competencia del Consejo Universitario establecer las políticas generales institucionales y promulgar los reglamentos generales que regulen el quehacer universitario, tal y como se deriva de los artículos 23 y 30, incisos a) y k) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, corresponde al Consejo Universitario:

ARTÍCULO 23.- El Consejo Universitario es el organismo inmediato en jerarquía a la Asamblea Universitaria (...).

ARTÍCULO 30. Son funciones del Consejo Universitario:

a) Definir las políticas generales institucionales y fiscalizar la gestión de la Universidad de Costa Rica (...).

53 Véase el artículo 4, inciso b) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

54 Véase el artículo 4, inciso g) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

55 Véase el artículo 5, inciso b) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

56 Véase el artículo 5, inciso f) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

k) *Aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en la Gaceta Universitaria (...).*

6. Es conveniente que el Consejo Universitario promulgue una norma reglamentaria de carácter general que regule la gestión del desempeño laboral en la Institución, más allá de las competencias regulatorias propias ejercidas por la Administración ante la ausencia de una norma de ese rango y relacionada con la rendición de cuentas institucional. Tal y como lo expreso el Consejo Académico y Áreas, así como las diferentes opiniones de las unidades académicas ante la Vicerrectoría de Docencia:

Se requiere establecer una clara distinción entre la evaluación de carácter académico y la evaluación de desempeño laboral. La primera tiene una finalidad de mejora de la calidad de procesos, de mediación, de metodología y de lógica académica donde necesariamente tiene que participar el estudiantado, por ser un actor clave en los procesos de mediación pedagógica. Por el contrario, la segunda, que tiene que ver con todas las relaciones laborales contractuales concertadas entre la persona funcionaria y la Rectoría, y que tiene un carácter disciplinario y laboral al que está sujeto el pago de anualidades y, en el peor de los casos, genera procesos sancionatorios de despido. En ningún caso, esta última no puede tener carácter retroactivo.

Esto dicho, en aras de la transparencia y del principio de rendición de cuentas, el Consejo Académico de Áreas tiene la total convicción de que ambos procesos de evaluación deben tener lugar en nuestra institución, a pesar de que la primera forma aquí destacada, ya es parte de la cultura institucional desde hace mucho tiempo y no constituye una novedad para la comunidad universitaria, con lo que queda por sentado que la evaluación en una práctica instalada en la Universidad de Costa Rica, la cual se ha esmerado en la mejora de sus procesos académicos.

7. Los *Lineamientos para la emisión de la normativa institucional* definen el carácter de los reglamentos generales y la potestad reglamentaria originaria del Consejo Universitario:

Reglamentos generales: se refiere un cuerpo normativo que contiene disposiciones emitidas por el Consejo Universitario, para regular el funcionamiento de la Institución, a las cuales debe ajustarse el quehacer de los miembros de la comunidad universitaria y las actividades de sus diferentes órganos. Existe un tipo de reglamentos de carácter más concreto, que el Estatuto Orgánico define como específico, que pueden ser emitidos por la Rectoría. Estos deben ser coherentes con los reglamentos de orden general, con el Estatuto Orgánico y con las políticas y acuerdos definidos por el Consejo Universitario en la materia que regule. El Consejo Universitario ejerce, de manera originaria, la potestad normativa, por lo que es el que define, en última instancia, el campo de competencia de la Rectoría en esta materia, con base en lo que se procura reglamentar y en el interés institucional.

8. De conformidad con las competencias otorgadas por el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y dentro del marco general de las políticas y la reglamentación promulgada por el Consejo Universitario, es competencia de la persona rectora controlar y evaluar las actividades universitarias, así como resolver los asuntos de orden laboral, esto (artículo 40 incisos c), ch) y m), mientras que, corresponde a las personas vicerrectoras analizar el resultado de las gestiones de las dependencias a su cargo, al igual que coordinar, supervisar y evaluar la actividades universitarias dentro de ámbitos de competencia (artículos 46, 49, inciso d), 50 inciso ch), 51 inciso a), 52 inciso a), 53 inciso a) y 123).

9. En la Resolución N.º 2021-17098, sobre las disposiciones de evaluación del desempeño y la potestades disciplinarias de las universidades públicas, la Sala Constitucional fue contundente al establecer lo siguiente:

No menos importante es el hecho de que, lo referente a evaluación del desempeño y el ejercicio de la potestad disciplinaria, queda reservado a cada poder del Estado y a los entes supra citados, toda vez que estas potestades son consustanciales al ejercicio de sus competencias constitucionales o a la realización de los fines constitucionalmente fijados. Quiere esto decir, que en lo tocante a estos temas todo el funcionariado de cada poder y ente quedan sometidos a las disposiciones internas que cada uno de estos dicten al respecto (pág. 146-147).

10. El artículo 27 de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.159) plantea que las universidades públicas establecerán las regulaciones sobre la evaluación del desempeño del personal universitario para cumplir con los artículos 84, 85 y 87 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el Plan nacional de la educación superior universitaria estatal, así como el respeto a aquellos principios generales que resulten aplicables, de conformidad con su autonomía.

11. En relación con el empleo público y los cambios operados a partir de *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* (Ley N.º 9635) y la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley N.º 10.159), contra las cuales las universidades interpusieron acciones de inconstitucionalidad aun pendientes de resolver, la Oficina Jurídica señaló:

En el nuevo marco regulatorio, la evaluación del desempeño incide de forma directa en el ámbito laboral y económico de la persona docente. En consecuencia, la adopción de medidas correctivas -anualidad e incluso el despido- debe estar debidamente fundamentada, mediante instrumentos cuyo contenido y aplicación garanticen la objetividad de sus resultados (Dictamen OJ-308-2023, pág. 4).

12. En torno al personal académico, los artículos 175, 177, 178 y 179 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establecen que tienen entre sus principales quehaceres la docencia, la investigación y la acción social en las diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento, y que los reglamentos correspondientes regularán en detalle las diversas clases de profesores, sus derechos, obligaciones, nombramientos, ingresos al régimen académico, régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias.
13. En relación con el personal administrativo, los artículos 211, 212 y 213 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* señalan que son quienes tienen a su cargo funciones complementarias a las actividades de docencia, de investigación y de acción social, cuyas categorías están definidas en el *Manual Descriptivo de Puestos de la Universidad de Costa Rica*, y su ingreso y la permanencia en el servicio administrativo se rige por los reglamentos correspondientes.
14. Para el periodo 2021-2025, en el eje de talento humano se definió la siguiente política institucional vinculada con la gestión del desempeño del personal universitario:

Eje VI. Talento humano	
Políticas	Objetivos
6.1 Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia y desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.	6.1.1 Estimular la contratación de personal docente con estudios de posgrado.
	6.1.2 Potenciar procesos de capacitación y de formación en docencia, investigación y acción social para el personal docente.
	6.1.3 Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social.
	6.1.4 Impulsar procesos de educación continua para el personal universitario, que enriquezca el quehacer laboral y contribuya a un mejor desempeño.
	6.1.5 Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.
	6.1.6 Promover la contratación y desarrollo de personal administrativo con procesos de selección que garanticen su idoneidad, así como procesos de capacitación que fortalezcan sus competencias.
	6.1.7 Promover un régimen de carrera administrativa basada en el desarrollo del talento humano y el reconocimiento de la excelencia.
	6.1.8 Fortalecer la evaluación del desempeño y los planes de mejora continua para el desarrollo del personal universitario y las unidades de trabajo.

15. En coordinación con la Vicerrectoría de Docencia, la Oficina de Recursos Humanos y otras dependencias universitarias consultadas, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes del Consejo Universitario elaboró una propuesta denominada *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. La propuesta integra en un solo instrumento normativo los aspectos generales del proceso de gestión del desempeño laboral regulando, entre otros, el alcance, los principios, las funciones de los órganos, las responsabilidades de las personas trabajadoras y evaluadoras, los requerimientos y procesos generales, las medidas disciplinarias, a la vez que mantiene la potestad regulatoria técnica en la Administración.
16. La gestión del desempeño laboral en la Universidad de Costa Rica es concebida como un proceso interrelacionado, continuo y cíclico de planificación, evaluación, seguimiento, retroalimentación, diseño y desarrollo de planes

de mejora, dirigido a la mejora continua del desempeño laboral –individual y colectivo– del talento humano universitario y su contribución a la búsqueda de la excelencia académica, así como a brindar información oportuna para la toma de decisiones relacionadas con la compensación, promoción, selección, retención de personal y la mejora de las condiciones de trabajo.

17. En oposición a las concepciones centradas en una perspectiva fiscalizadora y de control de la evaluación del rendimiento de las personas trabajadoras, el propósito de la gestión del desempeño laboral está dirigido a fortalecer la gestión institucional, académica y administrativa, mediante el mejoramiento continuo y desarrollo integral de las capacidades de las personas trabajadoras, además de potenciar la acción universitaria planificada, de manera que se favorezca la búsqueda de la excelencia académica y el valor público generado hacia la sociedad.
18. Es preciso que la Universidad de Costa Rica mantenga las diferencias vigentes entre los sistemas evaluativos del quehacer académico, cuya finalidad es propiamente el fortalecimiento y mejoramiento del ejercicio de las actividades de docencia, acción social e investigación, con respecto a un sistema de carácter administrativo cuya finalidad privilegia la rendición de cuentas, sea en esas actividades sustantivas o en la gestión administrativa, aun y cuando, ambos sistemas, en concordancia con la perspectiva universitaria, promuevan el mejoramiento continuo del rendimiento de las personas trabajadoras y la valoración de sus contribuciones a los fines institucionales.
19. Entre las características que tendría el proceso de gestión del desempeño laboral en la Institución se destacan:
 - a) Desarrolla las potestades de autoorganización y capacidades reglamentarias asociadas a la autonomía universitaria, retomando aquellos principios generales del empleo público que son aplicables a la gestión del desempeño en la Universidad.
 - b) Abarca a todo el personal universitario que haya laborado continuamente por más de 90 días naturales, indistintamente del tipo de nombramiento, las dependencias en las que labore o la jornada dedicada a la Institución y las responsabilidades del cargo o puesto.
 - c) Diferencia entre el proceso general de gestión del desempeño y el subproceso de evaluación, definiendo cada una de las fases y las responsabilidades asociadas tanto de las personas trabajadoras como de las personas evaluadoras, al igual que de los órganos directores del proceso.
 - d) El proceso de gestión de desempeño laboral estaría orientado por los principios de continuidad, de evaluación de resultados y rendición de cuentas, de integralidad, justicia, equidad, no discriminación, mejoramiento continuo, objetividad e imparcialidad, participación y retroalimentación, así como de transparencia.
 - e) Establece fases de seguimiento y retroalimentación entre las jefaturas inmediatas y las personas bajo su responsabilidad y supervisión, tanto previo a la fase de evaluación como posteriormente, esto con el propósito de fomentar un diálogo constante sobre el desempeño laboral.
 - f) Define la escala de calificación institucional y otorga la definición de las dimensiones por evaluar, los factores de desempeño, los criterios de ponderación, las modalidades, el diseño de instrumentos y los procedimientos a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría de Administración, según se trate del personal docente o del personal administrativo o de las autoridades universitarias.
 - g) Posibilita considerar la evaluación estudiantil para el caso del sector docente, siempre que cumpla con criterios de razonabilidad, representatividad y proporcionalidad, debido al carácter voluntario de dicha participación.
 - h) Establece medidas disciplinarias propias por el incumplimiento de responsabilidades y resultados asociados al proceso de gestión del desempeño, así como una medida de despido sin responsabilidad patronal ante el desempeño deficiente constante de sus actividades laborales.
 - i) Adopta procesos evaluativos diferentes en torno a las distintas autoridades institucionales y cargos de designados por la persona rectora y por el Consejo Universitario, en razón de la naturaleza del tipo de nombramiento y las funciones estratégicas que se ejercen.
 - j) Establece la obligatoriedad de formular un plan de trabajo como instrumento de planificación y seguimiento de los compromisos, objetivos y metas por desarrollar durante el año laboral, la necesidad de adecuar los

sistemas de información para contar con un expediente de gestión del desempeño que permita el registro de las actividades, comportamientos y evidencias asociadas al rendimiento de las personas trabajadoras.

ACUERDA

1. Publicar, en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*:

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ adelanta que realizarán la lectura completa del reglamento, porque la señorita Bolaños presentará una moción; entonces, así pueden analizar de forma completa ambas posiciones; luego, entrarían a la discusión del fondo de algunos de los artículos y de la moción de la señorita Bolaños.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO continúa con la lectura.

Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Este reglamento regula el proceso de gestión del desempeño laboral del personal de la Universidad de Costa Rica y establece las funciones de los órganos que intervienen, las responsabilidades de las personas trabajadoras, los propósitos y aplicaciones institucionales, así como los requerimientos y procedimientos generales propios de la materia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

De conformidad con el principio de rendición de cuentas y evaluación de resultados constitucional, la autonomía universitaria y las normas estatutarias afines, todo el personal universitario que ocupe una plaza docente, administrativa o un cargo de dirección académica o autoridad superior será evaluado en su desempeño laboral, según lo dispuesto en este reglamento, a excepción de quienes ejercen los cargos mencionados en los artículos 15, inciso a), y 24, incisos b), c) y e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Artículo 3. Objetivo

Este reglamento procura fortalecer la cultura evaluativa, la rendición de cuentas y la transparencia en todas las actividades desarrolladas por el personal universitario en procura del cumplimiento de los objetivos institucionales, los principios y propósitos estatutarios y los fines constitucionales de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 4. Definiciones:

Para la correcta aplicación de este reglamento se consideran las siguientes definiciones:

- a) **Gestión del desempeño laboral:** Proceso interrelacionado, continuo y cíclico de planificación, evaluación, seguimiento, retroalimentación, diseño y desarrollo de planes de mejora, dirigido a la mejora continua del desempeño laboral –individual y colectivo– del talento humano universitario y su contribución a la búsqueda de la excelencia académica, así como a brindar información oportuna para la toma de decisiones sobre la compensación, promoción, selección, retención de personal y la mejora de las condiciones de trabajo.
- b) **Evaluación del desempeño laboral:** Subproceso sistemático y periódico de la gestión del desempeño que permite valorar la efectividad con que las personas trabajadoras contribuyen al logro de los objetivos laborales y a los fines institucionales, así como las condiciones institucionales dispuestas para mejorar continuamente esas contribuciones.

- c) **Autoevaluación:** Análisis autocrítico individual que efectúa la persona trabajadora para valorar su desempeño laboral y del cumplimiento de sus funciones, obligaciones, responsabilidades, y actividades, además de aquellos aspectos institucionales que favorecen su labor y le permiten contribuir al logro efectivo de los objetivos planificados.
- d) **Evidencia:** Es todo aquel respaldo documental de carácter electrónico o físico, registros, testimonios, observaciones, u otro tipo de recurso probatorio que resulta válido y confiable, mediante el cual se pueden demostrar conductas y resultados que incidan, positiva o negativamente, en el desempeño laboral del personal universitario.
- e) **Dependencia universitaria:** Denominación genérica que incluye las diversas unidades de trabajo donde labora el personal universitario, indistintamente si corresponden a aquellas asociadas a la gestión académica, administrativa o de dirección superior.
- f) **Persona evaluadora:** Es la jefatura inmediata de la persona trabajadora, quien aplicará los instrumentos y procedimientos definidos para evaluar el desempeño laboral del personal universitario bajo su supervisión o su responsabilidad, de conformidad con la organización interna de cada dependencia, la reglamentación de carácter organizativo académico o administrativo aplicable y la estructura jerárquica establecida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
- g) **Jefatura inmediata:** Es la persona que posee funciones de dirección directa o supervisa a la persona trabajadora, según la estructura organizativa y la línea jerárquica de la dependencia universitaria donde se labora. En el ámbito académico se refiere a la persona designada como rectora, vicerrectora, decana, directora de unidad académica, coordinadora, sea de departamento, de sección, de cátedra, de carrera; o, en el ámbito administrativo a la jefatura de oficina, la coordinación de unidad, de sección, entre otras, con funciones análogas.
- h) **Persona evaluada:** Es la persona trabajadora que labora para la Universidad de Costa Rica y a quien se valora su desempeño laboral, en virtud de la relación empleado-empleador asociada al cargo o puesto de trabajo, sea anual o por un lapso menor, de conformidad con las condiciones del contrato laboral.
- i) **Persona trabajadora:** Es toda persona que labora para la Universidad de Costa Rica, sea en el ejercicio docente o administrativo, tanto en propiedad como en condición de interinato, aun quienes se encuentren en periodo de prueba o en un puesto de confianza, de acuerdo con las condiciones del contrato laboral.
- j) **Plan de Trabajo:** Instrumento de planificación, mediante el cual se organizan los compromisos de desempeño laboral que incorporan los objetivos, actividades, y metas que la persona trabajadora universitaria desarrollará en el ejercicio del cargo o puesto de trabajo durante un periodo específico.
- k) **Conservación:** Es la protección, manejo o restauración para asegurar la integridad física o digital de los documentos de la Institución.

Artículo 5. Ciclo de gestión del desempeño

El proceso de gestión del desempeño abarca cinco fases interrelacionadas, continuas y cíclicas. Estas fases serán reguladas por los órganos coordinadores del proceso de gestión del desempeño laboral y son las siguientes:

- a) **Planificación:** Fase dirigida a establecer el plan de trabajo y los compromisos de desempeño que definirán los objetivos, actividades laborales y metas alineadas con los deberes y responsabilidades del cargo o puesto de la persona trabajadora. Esta planificación la realiza la persona trabajadora en conjunto con la jefatura inmediata. Además, comprende las actividades que garanticen el desarrollo adecuado del proceso de gestión del desempeño y el compromiso institucional de todas las partes involucradas.
- b) **Seguimiento:** Fase transversal que permite analizar el avance de los compromisos de desempeño y las actividades programadas, tanto en el plan de trabajo como en el plan de mejora, de manera que se identifiquen áreas fuertes o para mejorar, así como posibles contingencias laborales tendientes a favorecer el desempeño laboral de la persona trabajadora. El seguimiento lo realizará la jefatura inmediata o quien tiene a cargo la responsabilidad y supervisión de la persona trabajadora en cada unidad de trabajo.

- c) **Evaluación:** Fase en la cual se realiza la valoración cuantitativa y cualitativa del desempeño laboral de la persona trabajadora, de manera que se contrasten los criterios definidos, los logros alcanzados y el cumplimiento de los objetivos, metas y actividades planificadas. La evaluación la realizará la jefatura inmediata o quien tiene a cargo la responsabilidad y supervisión de la persona trabajadora en cada unidad de trabajo, según los criterios, modalidades, instrumentos y procedimientos establecidos por las vicerrectorías correspondientes.
- d) **Retroalimentación:** Fase transversal en el proceso de gestión del desempeño. La retroalimentación será periódica y específica sobre el desempeño esperado o evaluado, según corresponda, destacando fortalezas y áreas de mejora por parte de la persona trabajadora. La retroalimentación puede ser de carácter informal o formal, según lo considere la jefatura inmediata o las regulaciones de los órganos directores. Tendrá un carácter formal durante el periodo de evaluación del desempeño y de seguimiento al plan de mejora.
- e) **Diseño de plan de mejora:** Es la fase posterior a la evaluación del desempeño laboral de la persona trabajadora, mediante la cual, en coordinación con la jefatura inmediata, se establecen las actividades y acciones necesarias para favorecer un mejor desempeño laboral, estableciéndose compromisos de mejora planificados, los cuales deberán cumplirse, una vez terminados los plazos acordados y previo al inicio de un nuevo periodo evaluativo.

Artículo 6. Propósitos de la gestión del desempeño laboral

La gestión del desempeño laboral del personal universitario está dirigida a fortalecer la gestión institucional, académica y administrativa, mediante el mejoramiento continuo y desarrollo integral de las capacidades de las personas trabajadoras, así como potenciar la acción universitaria planificada, de manera que se favorezca la búsqueda de la excelencia académica y el valor público generado por la Universidad de Costa Rica hacia la sociedad costarricense.

Artículo 7. Aplicaciones institucionales de los resultados de la gestión del desempeño laboral

La gestión del desempeño laboral y sus resultados servirán a los siguientes propósitos:

- a) Fortalecer la cultura de búsqueda de la excelencia académica y de rendición de cuentas en el ámbito institucional, de manera que permitan mejorar continuamente la gestión académica y administrativa para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales y cumplir los fines de la Universidad de Costa Rica.
- b) Determinar oportunidades de mejora institucionales, necesidades de capacitación y desarrollo del personal universitario para el mejoramiento continuo de su desempeño laboral y potenciar sus conocimientos, capacidades autoreflexivas y críticas, destrezas interpersonales y habilidades técnico-profesionales.
- c) Establecer incentivos que reconozcan los méritos de las personas trabajadoras y sus esfuerzos por la búsqueda de la excelencia académica y el cumplimiento de los fines institucionales.
- d) Establecer políticas de planificación de recursos humanos que estimulen la búsqueda constante de la excelencia académica, promuevan la mejora permanente de los procesos de trabajo, ambientes laborales satisfactorios, así como fortalecer los procesos de reclutamiento y selección, promoción y ascenso, desarrollo organizacional y de compensación salarial.
- e) Generar indicadores para la toma de decisiones en el ámbito institucional sobre las condiciones laborales y los procesos de desarrollo profesional requeridos para potenciar el desempeño laboral del personal universitario, así como para el avance de la gestión académica y administrativa.

Artículo 8. Instrumentos de planificación institucional

Los instrumentos de planificación universitaria para desarrollar las dimensiones y factores de desempeño laboral en el ámbito de la docencia, la acción social, la investigación y la gestión administrativa serán, al menos, los siguientes:

- a) El *Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal* (PLANES).
- b) Las políticas institucionales de cada periodo.

- c) El plan estratégico institucional y los planes propios de las unidades académicas.
- d) Las responsabilidades y compromisos que atañen al contrato de trabajo, la definición de las competencias laborales institucionales y lo establecido en el *Manual descriptivo de clases y cargos*.
- e) Los instrumentos normativos, administrativos o técnicos establecidos por los órganos institucionales competentes para regular la materia laboral.

Artículo 9. Órganos directores de la gestión del desempeño laboral

Cada año, el rector o la rectora convocará al personal universitario a realizar el proceso de gestión del desempeño laboral. Los órganos directores de la gestión del desempeño laboral, de acuerdo con su ámbito de competencia, serán:

- a) La Vicerrectoría de Docencia, la cual dirigirá la gestión del desempeño laboral del personal docente, para lo cual coordinará con la Vicerrectoría de Acción Social y la Vicerrectoría de Investigación el establecimiento de las dimensiones evaluativas, factores de desempeño, ponderaciones, modalidades, instrumentos y procedimientos para evaluar cada una de las áreas sustantivas.
- b) La Vicerrectoría de Administración, la cual dirigirá el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo, y establecerá las dimensiones evaluativas, factores de desempeño, ponderaciones, modalidades, instrumentos y procedimientos correspondientes.

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración establecerán los procedimientos, instrumentos y mecanismos requeridos para la validez y eficacia de los actos administrativos derivados de la gestión del desempeño laboral; asimismo, cada año comunicarán las dimensiones, factores de desempeño, ponderaciones, modalidades aplicables en cada periodo evaluativo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ reflexiona que será muy difícil llegar hasta el final y devolverse a algunos de los artículos, de manera que lo verán por capítulos. Consulta si existe alguna observación con respecto al Capítulo I, Aspectos Generales.

Dice que en el artículo 5 falta una tilde en “organos” de manera que quedaría de la siguiente manera: “(...) en esas fases serán reguladas por los órganos coordinadores (...)”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO continúa con la lectura.

Capítulo II Funciones y responsabilidades

Artículo 10. Funciones de la Vicerrectoría de Administración

En el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo, la persona vicerrectora de Administración tendrá las siguientes funciones:

- a) Dirigir, coordinar, supervisar y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en lo referente al proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo.
- b) Establecer las directrices, requisitos técnicos y procedimientos requeridos para la gestión del desempeño laboral del personal administrativo.
- c) Establecer las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos necesarios para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo.
- d) Elaborar informes con base en la información generada por el proceso de gestión del desempeño, para la toma de decisiones de las autoridades universitarias en materia de mejora continua y programas de capacitación.
- e) Brindar asesoramiento a las autoridades institucionales y las personas que dirigen las dependencias universitarias en materia de gestión del desempeño laboral del personal administrativo.

Artículo 11. Funciones de la Vicerrectoría de Docencia

En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona vicerrectora de Docencia tendrá las siguientes funciones:

- a) Dirigir, coordinar, supervisar y asesorar a las unidades académicas en todo lo referente al proceso de gestión del desempeño del personal docente.
- b) Establecer las directrices, requisitos técnicos y procedimientos requeridos para la gestión del desempeño laboral del personal docente, así como de quienes ejercen cargos de dirección académico docente.
- c) Establecer y comunicar, desde el ámbito de la docencia y la gestión académico-docente, las dimensiones evaluables, los factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos necesarios para la evaluar el desempeño laboral del personal docente.
- d) Remitir a las direcciones de las unidades académicas la documentación, los resultados de la evaluación estudiantil, informes sobre la labor docente, así como cualquier otra información que brinde insumos para valorar objetivamente el desempeño laboral del personal docente.
- e) Sistematizar, ponderar, consolidar y conservar las calificaciones y autoevaluaciones del personal docente, además de trasladar a las unidades académicas los resultados finales obtenidos por cada persona docente.
- f) Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía y dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos.
- g) Brindar, en su ámbito de competencia estatutario, asesoramiento a las autoridades institucionales y las personas que dirigen las dependencias universitarias en materia de gestión del desempeño laboral.
- h) Remitir a la Vicerrectoría de Administración las calificaciones finales en firme del personal docente para el registro, conservación y trámites correspondientes.

Artículo 12. Funciones de la Vicerrectoría de Acción Social

En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona vicerrectora de Acción Social tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer y comunicar, desde el ámbito de la acción social, las dimensiones evaluables, los factores de desempeño, los criterios de ponderación, modalidades e instrumentos necesarios para la evaluar el desempeño laboral de quienes ejecutan labores en esa área sustantiva.
- b) Colaborar con la Vicerrectoría de Docencia en el establecimiento de directrices, requisitos técnicos y procedimientos necesarios para la aplicación de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente.
- c) Remitir a las direcciones de las unidades académicas la documentación, informes sobre labores en acción social, así como cualquier otra información que sirva de insumo para valorar objetivamente el desempeño laboral del personal universitario que realiza acción social.
- d) Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía; cuando proceda dará seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos.
- e) Brindar, en su ámbito de competencia estatutario, asesoramiento a las autoridades institucionales y a quienes dirigen las unidades académicas en lo referente al proceso de gestión del desempeño laboral.

Artículo 13. Funciones de la Vicerrectoría de Investigación

En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona que dirige la Vicerrectoría de Investigación tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer y comunicar, desde el ámbito de la investigación, las dimensiones evaluables en investigación, los factores de desempeño laboral, los criterios de ponderación, modalidades e instrumentos necesarios para la evaluar el desempeño laboral de quienes ejecutan labores en esa área sustantiva.

- b) Remitir a las direcciones de las unidades académicas la documentación, informes sobre labores investigación, así como cualquier otra información que sirva de insumo para valorar objetivamente el desempeño laboral del personal universitario que realiza investigación.
- c) Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía y dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos.
- d) Colaborar con la Vicerrectoría de Docencia en el establecimiento de directrices, requisitos técnicos y procedimientos necesarios para aplicación de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente.
- e) Brindar, en su ámbito de competencia estatutario, asesoramiento a las autoridades institucionales y a quienes dirigen las unidades académicas en lo referente al proceso de evaluación del desempeño laboral.

Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora

En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona evaluadora tendrá las siguientes funciones:

- a) Definir, en conjunto con la persona trabajadora, el plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad.
- b) Realizar reuniones de inicio, seguimiento, evaluación, y cierre del proceso de gestión del desempeño laboral, así como comunicarlas con anticipación a la persona trabajadora.
- c) Registrar y conservar las evidencias que respalden, tanto el desempeño laboral observado como la calificación otorgada a persona evaluada.
- d) Evaluar el desempeño laboral de las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad, apegándose a los principios rectores de este reglamento, y remitir a la vicerrectoría competente cuando la persona labore en distintas dependencias para la ponderación de las calificaciones.
- e) Comunicar y retroalimentar a la persona evaluada acerca del resultado obtenido en la evaluación de su desempeño laboral.
- f) Dar seguimiento y retroalimentación sobre el plan de trabajo, el avance de los compromisos de desempeño, los resultados de la evaluación y el plan de mejora derivado del proceso evaluativo.
- g) Comunicar a los órganos directores del proceso de gestión del desempeño laboral la calificación final en firme de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad.
- h) Cumplir las acciones establecidas en el plan de mejora que se encuentren dentro de su ámbito de acción.
- i) Mantener actualizado y en buen estado de conservación el expediente de desempeño de las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad, que incluya las evidencias pertinentes acerca de su desempeño laboral, los resultados obtenidos y planes de mejora desarrollados.
- j) Remitir un informe a la persona superiora jerárquica de la dependencia universitaria sobre el cumplimiento, retroalimentación o ajustes a los planes de trabajo, los planes de mejora y los resultados obtenidos una vez concluidos estos.
- k) Resolver aquellas gestiones o recursos interpuestos contra la calificación final otorgada a la persona evaluada, según su ámbito de competencia; y cuando corresponda, elevar las apelaciones al órgano de alzada competente.

La persona evaluadora recibirá apoyo y asesoramiento constante de las respectivas vicerrectorías, con la finalidad de agilizar, sistematizar y optimizar los procesos que conllevan las funciones asignadas.

Artículo 15. Funciones de la persona por evaluar

En el proceso de gestión del desempeño laboral, las personas trabajadoras deben:

- a) Elaborar, en coordinación con la jefatura inmediata, el plan de trabajo con el objetivo de cumplir con los planes y metas de la unidad de trabajo.
- b) Participar en las reuniones de inicio, seguimiento, evaluación y cierre del proceso de gestión del desempeño laboral convocadas por la jefatura inmediata o la autoridad competente de su unidad de trabajo.
- c) Comunicar a la persona evaluadora cualquier situación que afecte su desempeño laboral utilizando para ello los medios oficiales autorizados y aportando las evidencias que justifiquen el planteamiento.
- d) Cumplir con los compromisos de desempeño que se definan tanto en el plan de trabajo como en el plan de mejora.
- e) Informar acerca de posibles anomalías a los órganos directores de la evaluación del desempeño laboral sobre aquellas jefaturas inmediatas o superiores jerárquicos que no apliquen el proceso de gestión del desempeño, en los periodos destinados para ello.
- f) Autoevaluar su desempeño laboral, mediante la modalidad de aplicación e instrumentos diseñados para tal efecto, y remitir sus resultados a los órganos de coordinación del proceso de gestión del desempeño, según los procedimientos establecidos.

EL DR. CARLOS PALMA continúa con la lectura.

Artículo 16. Funciones de la persona superior jerárquica

En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria debe:

- a) Aprobar los planes de trabajo y los planes de mejora derivados del proceso de gestión del desempeño laboral, según la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa de la unidad de trabajo.
- b) Informar acerca de las jefaturas inmediatas que fungirán como personas evaluadoras del personal universitario bajo su supervisión y responsabilidad, de acuerdo con la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa de la unidad de trabajo.
- c) Remitir a las personas evaluadoras las calificaciones finales consolidadas por la Vicerrectoría de Docencia, junto a los informes y otros insumos elaborados por las vicerrectorías para el desarrollo del proceso de gestión del desempeño laboral del personal universitario de la unidad de trabajo.
- d) Resolver los recursos administrativos de revocatoria presentados contra las calificaciones finales del desempeño laboral por parte del personal universitario de la unidad de trabajo y trasladar los recursos de apelación ante la autoridad competente.
- e) Remitir a la Vicerrectoría de Docencia o a la Vicerrectoría de Administración las calificaciones finales en firme del personal universitario de la unidad de trabajo.
- f) Remitir a la Vicerrectoría de Docencia o a la Vicerrectoría de Administración un informe con los resultados del proceso de seguimiento y evaluación de los planes de mejora del personal universitario de la unidad de trabajo.
- g) Encausar y establecer las medidas disciplinarias derivadas del proceso de gestión del desempeño del personal universitario a su cargo, siempre resguardando el debido proceso y el derecho de defensa de las personas trabajadoras.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ dice que estaba conversando con el M.Sc. Fernández respecto al artículo 10, “Funciones de la Vicerrectoría de Administración”, específicamente el inciso a),

que establece: *Dirigir, coordinar, supervisar y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en lo referente al proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo*, les genera preocupación, pues podría confundirse que las funciones mencionadas quedan unidas, parece que la Vicerrectoría debe referirse de esa forma hacia las dependencias, pero eso no es lo correcto.

Propone una redacción diferente, con el fin de explicarse mejor, sería la siguiente: “Dirigir, coordinar y supervisar el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en esa materia”. Así quedaría más claro, para que esos verbos no confundan estas dos funciones de las vicerrectorías. De igual manera lo harían en el artículo 11, por lo que quedaría de la siguiente manera: “Dirigir, coordinar y supervisar el proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente y asesorar a las unidades académicas en esta materia”.

LA MTE STEPHANIE FALLAS sugiere, respecto al artículo 10, inciso d), que indica: *Elaborar informes con base en la información generada por el proceso de gestión del desempeño, para la toma de decisiones de las autoridades universitarias en materia de mejora continua y programas de capacitación*, incluir una periodicidad anual, porque no se indica en qué momento se debe emitir dicho informe, se podría suponer que se entrega después de cada período evaluativo, pero debería de quedar explícito: “Elaborar informes anuales con base en la información (...)”.

Advierte que en los siguientes artículos no encontró a la instancia responsable de emitir informes con ese mismo propósito para el personal docente; cree que está implícito, pero también debería quedar muy claro a quién le corresponderá, para efectos de la capacitación del personal docente. Si le corresponde a la Vicerrectoría de Docencia, propone la misma redacción que dijo para el inciso d), con el fin de que quede como una función anual explícita sobre los resultados de la evaluación del personal docente. Esto debido a que en ninguna de las funciones asignadas a las otras vicerrectorías es explícita la capacitación, que podría fortalecerse con los resultados de la evaluación docente propuesta.

Estima que esa información será fundamental para la mejora continua y la capacitación del personal académico; entonces, sugiere incluir dicha función en el artículo 11.

Finalmente, señala que en el artículo 10, inciso e), falta una “a” después de donde se menciona “brindar asesoramiento a las autoridades institucionales y a las personas que dirigen las dependencias”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO recuerda que en las funciones de la Vicerrectoría de Docencia los incisos d), e) y f) tratan el tema, a la letra dicen:

- d) *Remitir a las direcciones de las unidades académicas la documentación, los resultados de la evaluación estudiantil, informes sobre la labor docente, así como cualquier otra información que brinde insumos para valorar objetivamente el desempeño laboral del personal docente.*
- e) *Sistematizar, ponderar, consolidar y conservar las calificaciones y autoevaluaciones del personal docente, además de trasladar a las unidades académicas los resultados finales obtenidos por cada persona docente.*
- f) *Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía y dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos.*

Asegura que el seguimiento de los planes de mejora y la forma en que se hacen es una de las funciones de la persona evaluadora, no de la Vicerrectoría; es decir, la persona evaluadora es quien define, en conjunto con la persona trabajadora, el proceso de desempeño y el plan de mejora. Entonces, en docencia está dividido en dos etapas.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ entiende que la preocupación de la MTE Fallas es si la retroalimentación hacia la persona para establecer su plan de capacitación estará, y si para la Dirección de la unidad académica o el superior jerárquico estará clara esa información de su unidad. Si la MTE Fallas

se refiere a un informe institucional, no sería para establecer planes de capacitación, sino para conocer el estado de la evaluación de desempeño del personal docente.

Coincide en que puede ser información importante y se imagina que eso en algún momento estará en el Plan Anual Operativo (PAO) institucional, pues cómo salen las evaluaciones de desempeño deberían de ser un indicador de la Institución, lo que no está segura es dónde lo instrumentalizan y con qué frecuencia, porque eso significaría integrar a todas las unidades académicas en un solo informe.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO enfatiza que se aclara en lo que acaba de leer que debe hacer la Vicerrectoría de Docencia, que sería consolidar los informes. También son operativos, no solo para lo que indica la M.Sc. Velázquez, sino para el desarrollo de políticas institucionales, porque en la subcomisión de inequidad de género han visto que no pueden realizar una valoración total de la Universidad, sino que debe ser por áreas, debido a que las diferencias están marcadas por áreas y unidades, de manera que una evaluación total no sería una radiografía exacta del estado de la Universidad.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ señala que en el artículo 14 deben cambiar “superior” por “persona superior”. Informa que realizará un receso de diez minutos, mientras tanto pensarán si deben incluir una función adicional en la persona que ocupa la Vicerrectoría de Docencia o si pueden inferir que el proceso está siendo reportado adecuadamente, pues esa es la duda que podría surgir.

*****A las nueve horas y cincuenta y siete minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diez horas y nueve minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez. *****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que regresan del receso y continuaría en el uso de la palabra la MTE Fallas.

LA MTE STEPHANIE FALLAS sugiere que en el inciso e) del artículo 11, relacionado con la evaluación del personal docente, se incorpore al final “para incluir lo que corresponde en el Plan de Mejoramiento Académico”, cree que eso faltó para cerrar la idea.

Dice que está de acuerdo así como quedó “para que sea incluido en el Plan de Mejoramiento Académico”, porque así tiene sentido el uso de la información sobre los resultados de esas evaluaciones.

Añade que el inciso f) dice *Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía y dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos*, y coincide con que deben dar seguimiento a los resultados de evaluación de las personas directivas, pero no solo esos, también los que están en el inciso e); por lo tanto, sugiere que el inciso f) se divida en dos, porque un asunto es dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora y otro que evalúen directamente a las personas directivas. Reitera que contiene dos funciones diferentes.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cree que el inciso f) no se puede separar.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO enfatiza que el inciso e), como comentaba anteriormente, debe limitarse al mejoramiento académico, porque no es solo de la unidad, sino en orden jerárquico o del organigrama de la persona docente: coordinador de sección o cátedra, director y ahí va subiendo.

Coincide con la M.Sc. Carmela Velázquez en que el inciso f) no podría separarse, porque es sobre los cargos de dirección académico-docente, que están directamente bajo la Vicerrectoría de Docencia; además,

implica dos etapas, no solo evaluar, sino dar seguimiento; incluso, faltaría el intermedio, pues primero se evalúa, se diseña y redacta el plan de mejora y se da seguimiento a los resultados de este. Entonces, faltaría agregar la etapa intermedia.

LA MTE STEPHANIE FALLAS manifiesta que esto le permite explicar, en el inciso f), que le corresponde a la Vicerrectoría de Docencia la capacitación del personal directivo; es decir, supervisarlo, darle seguimiento y crear esos planes.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ aclara que esto aplica a las personas que están jerárquicamente debajo de quien ocupa la Vicerrectoría de Docencia, como lo son los decanos y las decanas, y las directoras y los directores de las escuelas que no dependen de un decano o una decana.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO explica a la MTE Fallas que la creación de los planes de mejora para las personas directivas, al hacer la introducción, establece que hay que crearlos. Supone que ya la Vicerrectoría inició el proceso con la capacitación para las personas docentes que quieren mantenerse o diseñar cursos en formato virtual; entonces, ya es un proceso que inició y esperan que se profundice.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ dice que el inciso f) del artículo 11 quedaría de esta forma: “Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía, crear los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos y dar seguimiento a los resultados de estos”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO propone, para que quede más preciso, que se coloque “diseñar los planes de mejora”.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ indica que se realizan esas mejoras.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ señala un detalle en el inciso d) que dice que con la información crean informes; entonces, propone corregir la doble utilización de un término similar por algo que no suene tan redundante. No recuerda el artículo, pero dice “informes con base en la información”, sería “elaborar estudios o reportes con base en la información”. Básicamente es una cuestión de redacción.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ resume que en inciso d) del artículo 10 quedaría de la siguiente manera “Elaborar informes anuales con base en los resultados generados del proceso de gestión del desempeño (...)”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO continúa con la lectura.

Capítulo III

Requerimientos y procedimientos generales de la gestión del desempeño laboral

Artículo 17. Convocatoria y periodo evaluativo

En el mes de noviembre de cada año, la persona rectora convocará al proceso gestión del desempeño laboral del personal universitario del siguiente año. El desempeño laboral por evaluar comprenderá las labores realizadas desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, a excepción de los casos en los cuales por las condiciones propias del nombramiento se requiera un lapso inferior, siempre y cuando no sea menor a noventa días laborales.

Es responsabilidad de la persona superiora jerárquica de cada dependencia universitaria (sean vicerrectoras, decanas, directoras, coordinadoras, jefaturas de Oficina, entre otras) verificar que la totalidad del personal universitario a su cargo sea evaluado en su desempeño laboral anual o por el periodo corresponde, indistintamente de la plaza que ocupe y las dependencias universitarias en las que labore la persona.

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, según su ámbito de competencia, establecerán las directrices, procedimientos y mecanismos requeridos para desarrollar de manera óptima el proceso de gestión del desempeño laboral.

Artículo 18. Planificación de actividades evaluables

Cada persona trabajadora universitaria, en coordinación con la jefatura inmediata, planificará los compromisos de desempeño para su cargo o puesto, los cuales contendrán los objetivos, actividades y metas a desarrollar, anualmente o por el periodo de nombramiento correspondiente. El resultado de esa planeación es el plan de trabajo de la persona trabajadora. El plan de trabajo tendrá que realizarse en cada una de las dependencias universitarias que labore y según la plaza ocupada.

El plan de trabajo del personal docente será aprobado de acuerdo con las regulaciones establecidas en el artículo 52 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

Los planes de trabajo del personal administrativo serán aprobados por la persona superiora jerárquica, según la reglamentación y estructura organizativa de la dependencia universitaria.

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, de acuerdo con su ámbito de competencia, establecerán el periodo máximo en que deberán estar aprobados los planes de trabajo para efectos del proceso de gestión del desempeño laboral.

Artículo 19. Seguimiento y retroalimentación del plan de trabajo

La jefatura inmediata dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora acerca del cumplimiento del plan de trabajo y los compromisos de desempeño acordados. Dicha jefatura verificará los compromisos pactados e identificará, en conjunto con la persona trabajadora, aquellos aspectos de mejora y contingencias que afecten el desempeño y el cumplimiento de los objetivos, actividades y metas definidas. La documentación y las evidencias de las acciones acordadas deben incorporarse al expediente de desempeño de la persona trabajadora, sea por quien evalúa como por la persona evaluada, de conformidad con el procedimiento definido por las vicerrectorías.

Artículo 20. Periodo evaluativo

La evaluación del desempeño laboral del personal universitario del periodo anual finalizado se realizará durante el primer cuatrimestre del año siguiente, de acuerdo con la convocatoria de la persona rectora, así como por las directrices, procedimientos e instrumentos establecidos, tanto por la Vicerrectoría de Docencia para el personal docente como por la Vicerrectoría de Administración para el personal administrativo.

Estas vicerrectorías remitirán a las dependencias universitarias los instrumentos e insumos requeridos para realizar la evaluación del desempeño laboral del personal universitario, cumpliendo con los principios de continuidad, evaluación de resultados y rendición de cuentas, integralidad, justicia, equidad y no discriminación, mejoramiento continuo, objetividad e imparcialidad, participación, retroalimentación constante y transparencia.

Si la persona trabajadora estuvo a las órdenes de varias jefaturas durante el año a valorarse, la evaluación se hará en cada una de las dependencias universitarias donde laboró. En estos casos, los órganos directores establecerán las directrices y procedimientos correspondientes para la correcta aplicación de los instrumentos y las fases posteriores del proceso de gestión del desempeño laboral.

Cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine entre los 90 días laborales previos a la fase de evaluación o durante dicha etapa, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad por el periodo correspondiente.

Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya entre los 90 días laborales previos a la fase de evaluación o durante dicha etapa, la persona evaluadora deberá valorar el desempeño por el periodo laborado y coordinará con la nueva jefatura, si corresponde, la comunicación de los resultados e información sobre el desempeño laboral de la persona evaluada.

Artículo 21. Escala de calificación

La evaluación del desempeño laboral utilizará la siguiente escala de calificación e interpretación del resultado:

Puntaje	Descripción
Igual o mayor a 96 y hasta 100	El desempeño es excelente , de acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente aportando mayores conocimientos, habilidades y experiencia a los requeridos, supera de forma constante lo establecido en el plan de trabajo y hace aportes notables al mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.
Igual o mayor a 90 y menor a 95	El desempeño es sobresaliente , de acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, supera ocasionalmente lo establecido en el plan de trabajo y hace aportes al mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	El desempeño es muy bueno , de acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos que exige el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos y cumple con lo establecido en el plan de trabajo.
Igual o mayor a 70 y menor 80	El desempeño es bueno , de acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, cumple con lo establecido en el plan de trabajo pero evidencia áreas de mejora en su rendimiento laboral.
Menor a 70	El desempeño es deficiente , de acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera que evidencia debilidades en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos e, incumple con aspectos esenciales del plan de trabajo.

La calificación mínima para aprobar la evaluación del desempeño laboral será de 70 puntos, según la escala de calificación y parámetros establecidos en este reglamento.

Artículo 22. Proceso de evaluación

La jefatura inmediata de cada persona trabajadora aplicará los instrumentos de evaluación correspondientes, asignará la calificación y retroalimentará a la persona evaluada sobre los resultados obtenidos durante el periodo evaluado. La persona evaluadora para sustentar su criterio evaluativo podrá hacer uso de las bases de datos y sistemas informáticos institucionales, los archivos y registros de la dependencia universitaria, informes recibidos sobre el cumplimiento de las actividades encomendadas al personal universitario bajo su supervisión y responsabilidad, así como apoyarse en la opinión de las direcciones de departamentos o unidades académicas de investigación, coordinaciones de áreas, carreras, secciones y cátedras, según corresponda.

La jefatura inmediata que evalúa acompañará la calificación con una justificación razonada del resultado obtenido, adjuntando las evidencias y los razonamientos sobre el puntaje alcanzado, además, efectuará las observaciones que estime convenientes para que la persona evaluada pueda mejorar el desempeño laboral. La calificación final se determinará según la sumatoria total de los puntos alcanzados en cada rubro de evaluación, de conformidad con las dimensiones y los criterios de ponderación establecidos, así como la consolidación de las notas obtenidas, áreas de trabajo, días de nombramiento y la jornada laboral.

Artículo 23. Resultado de la evaluación

La persona evaluadora debe aprobar, si existe acuerdo entre las partes involucradas, la calificación del desempeño laboral, una vez finalizada la evaluación y hecha la retroalimentación a la persona trabajadora. En caso de desacuerdo

con el resultado obtenido por parte de la persona evaluada, esta consignará las razones pertinentes en el instrumento correspondiente, de manera que pueda presentar posteriormente las gestiones o recursos administrativos que considere oportunos.

Las calificaciones en firme deberán remitirse a los órganos directores del proceso, a excepción de aquellas contra las que se interpuso alguna gestión o recurso administrativo. Si la persona evaluada no interpone ningún recurso administrativo durante los plazos previstos en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la persona evaluadora comunicará la calificación en firme a la persona superior jerárquica para el trámite ante la vicerrectoría respectiva.

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, según su competencia, utilizarán los resultados obtenidos en el diseño de estrategias y desarrollo de acciones tendientes al mejoramiento de la labor académica y profesional de la persona evaluada, así como para fortalecer la excelencia académica institucional por parte de

Artículo 24. Plan de mejora

La jefatura inmediata, junto con la persona trabajadora definirá un plan de mejora cuando en la evaluación del desempeño se identifiquen aspectos pertinentes de fortalecer referentes a conocimientos, capacidades, habilidades técnico-profesionales, relaciones interpersonales, aptitudes u otros elementos atinentes para el ejercicio del cargo o puesto.

De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria que aprobó el plan de trabajo deberá autorizar, de igual forma, el plan de mejora acordado, así como su vigencia. La jefatura inmediata dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora sobre el avance y cumplimiento de ese plan de mejora.

El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación inferior a 80 y debe analizarse su cumplimiento antes del siguiente periodo de planificación del desempeño laboral. En aquellos casos cuando la calificación es igual o superior a 80, la jefatura inmediata podrá optar por brindar recomendaciones a la persona trabajadora para fortalecer el rendimiento observado, las cuales deberá verificar su cumplimiento antes del siguiente ciclo de evaluación.

Cuando la persona trabajadora considere que la dependencia universitaria está incumpliendo los compromisos acordados y eso afecta negativamente su desempeño laboral, deberá solicitar formalmente el cumplimiento de los compromisos a la jefatura inmediata o a la persona superior jerárquica. Las evidencias correspondientes, solicitudes y respuestas deberán incorporarse al expediente de gestión del desempeño, al cual tendrá acceso en todo momento.

Artículo 25. Contenidos mínimos del plan de mejora

El plan de mejora contendrá al menos los siguientes aspectos:

- a) El periodo en que se desarrollará, el cual no podrá superar el año laboral.
- b) Los compromisos, actividades, y acciones de mejora asumidas por cada una de las partes.
- c) Las condiciones laborales y de compromisos de desempeño que requieren mejorarse.
- d) El mecanismo de seguimiento y de cumplimiento de lo acordado entre las partes.

Entre las actividades dirigidas a reforzar las debilidades identificadas de la persona evaluada pueden integrarse al plan de mejora, entre otras, las siguientes:

- a) Capacitación, la cual podrá financiarse con recursos institucionales y mediante los mecanismos que la Administración estime pertinentes, o bien, con recursos propios de la persona trabajadora, previo consentimiento.
- b) Mentorías, que pueden llevar a cabo la jefatura inmediata u otra persona trabajadora que haya demostrado un desempeño laboral superior en los criterios a fortalecer, previo consentimiento de quien recibirá la mentoría.

- c) Participación en otras actividades que la Administración o la persona evaluada determine para cumplir el propósito de mejorar su desempeño laboral.
- d) Aquellas otras determinadas por las partes, de acuerdo con la conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad.

La Vicerrectoría de Administración para el personal administrativo y la Vicerrectoría de Docencia para el personal docente podrán incorporar otros requerimientos necesarios dentro de los contenidos, así como para el seguimiento de los planes de trabajo.

Artículo 26. Periodos de seguimiento

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración habilitarán periodos de seguimiento del desempeño laboral, en los cuales las jefaturas inmediatas realicen una retroalimentación con carácter formativo sobre el desempeño laboral mostrado por las personas trabajadoras hasta ese lapso. Este periodo de seguimiento deberá comunicarse con al menos una semana de anticipación a las personas trabajadoras universitarias.

La persona evaluadora, de manera oportuna, podrá retroalimentar a la persona trabajadora acerca del cumplimiento efectivo de los compromisos de desempeño, así como sobre el cumplimiento de las funciones y la adecuación de las competencias requeridas para el puesto. El objetivo de este seguimiento es fomentar comportamientos positivos e identificar aspectos de mejora al igual que contingencias tendientes a favorecer el desempeño laboral, previo a la evaluación anual de la persona trabajadora. Este proceso aplica también para el monitoreo del cumplimiento de los planes de mejora acordados.

La persona evaluadora, junto con la persona trabajadora, podrá acordar ajustes a los compromisos de desempeño planificados, cuando se considere que existen situaciones justificadas, a partir de la evidencia proporcionada, que comprometan el cumplimiento de lo establecido. Estas modificaciones y las evidencias correspondientes deberán consignarse, mediante los mecanismos establecidos por los órganos directores, en el expediente del desempeño respectivo para efectos de la evaluación del desempeño en el periodo evaluativo.

Artículo 27. Asesoramiento

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración capacitarán y asesorarán tanto a las personas evaluadoras como a las personas evaluadas sobre sus obligaciones y responsabilidades en cada una de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral, de manera que puedan participar y ejercer su función planificadora, supervisora, evaluadora y de retroalimentación de manera idónea.

Artículo 28. Gestiones y recursos ordinarios

La persona trabajadora universitaria disconforme con la calificación final otorgada por la persona evaluadora podrá interponer ante esta una gestión de aclaración o adición, o ante la autoridad correspondiente los recursos ordinarios que le asisten, de conformidad con lo establecido en capítulo III *Gestión de aclaración o adición y recursos administrativos*, correspondiente al Título V del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Cualquier gestión interpuesta con posterioridad a los plazos establecidos en el artículo 225 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* se tendrá por extemporánea y, con ello, se consolidará la calificación final obtenida por la persona evaluada.

De igual manera, en caso de abrirse un proceso de despido por incumplir reiteradamente con el mínimo aceptable de desempeño laboral, la persona trabajadora podrá presentar ante los órganos competentes los recursos administrativos correspondientes para ejercer el derecho a su defensa.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cree que, además de la corrección en el artículo 23, en el artículo 24, tercer párrafo, en la segunda línea, debe decir “y debe analizar su cumplimiento antes del siguiente periodo”, no “analizarse”; entonces habría que quitar el “se” al final.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ da lectura al artículo 23, para ver si todos tienen la misma percepción de que falta algo en el engranaje, a la letra dice:

La persona evaluadora debe aprobar, si existe acuerdo entre las partes involucradas, la calificación del desempeño laboral, una vez finalizada la evaluación y hecha la retroalimentación a la persona trabajadora. En caso de desacuerdo con el resultado obtenido por parte de la persona evaluada, esta consignará las razones pertinentes en el instrumento correspondiente, de manera que pueda presentar posteriormente las gestiones o recursos administrativos que considere oportunos.

Destaca que en la primera línea dice que la persona evaluadora debe aprobar, pero después dice que “en caso de desacuerdo”; entonces, cuestiona en qué queda la aprobación; es decir, esta persona debe emitir un criterio o un dictamen en caso de desacuerdo, pero cómo lo emite, dónde queda constatado, porque lo que dice es que de una vez le dan la autorización a la persona evaluada para interponer los recursos, por lo que debe haber un acto ahí, pues un acto es el acuerdo y otro el desacuerdo; sin embargo, en este caso están pasando directamente al desacuerdo sin el acto del acuerdo. Le parece que en las discusiones previas sobre este punto lo habían visto e hizo la misma pregunta, pero no recuerda la respuesta, cree que el M.Sc. Fernández la había evacuado en las sesiones previas.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece la observación, pero le parece que se trata de un orden de ideas, porque, en realidad, la persona evaluadora debe aprobar si existe acuerdo; es decir, si hay acuerdo la persona debe indicarlo.

Propone empezar el párrafo así: “Si existe acuerdo entre las partes involucradas, la persona evaluadora debe aprobar (...)”; es decir, el condicionante es que si existe acuerdo debe indicarse. “En caso de desacuerdo con el resultado obtenido, esta consignará las razones pertinentes en el instrumento correspondiente, de manera que pueda presentar posteriormente las gestiones”, en la redacción deben incluir las dos posibilidades; la primera parte es para que si existe acuerdo, que lo indique, la persona evaluadora debe aprobar; pero, si existe desacuerdo, debe consignarlo en forma justificada.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE advierte que si se ubica la frase “si existe acuerdo entre las partes involucradas” al inicio del párrafo, no deben dejar de trasladar la parte que indica “una vez finalizada la evaluación y echa la realimentación de la parte trabajadora”; entonces, propone que quede así: “Una vez finalizada la evaluación y hecha la retroalimentación a la parte trabajadora, si existe acuerdo entre las partes involucradas, la persona evaluadora deberá aprobar”.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cree que tendría que ser como indica el Dr. Vidaurre; primero indicar: “Una vez finalizada la evaluación y hecha la retroalimentación a la persona trabajadora, si existe acuerdo entre las partes involucradas, la persona evaluadora debe aprobar”.

Aunque cuestiona si es la persona evaluada o la evaluadora. Retoma la redacción: “Una vez finalizada la evaluación y echa la retroalimentación a la persona trabajadora, si existe acuerdo entre las partes involucradas, la persona evaluada y la evaluadora deben aprobar la calificación del desempeño laboral”, ese es el acuerdo entre las partes.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE consulta qué se entiende por “debe aprobar”; si es en el sistema, sería solo la persona evaluadora la que tiene acceso, o si aprobar implica las dos personas, que cree que ese es el acuerdo; es decir, si aprobar es lo primero de ir al sistema y presionar el botón sí sería la persona evaluadora.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que funciona igual que el sistema actual del personal administrativo: las dos personas ponen su clave de acceso y quedan las dos aprobaciones en el sistema con las dos firmas; entonces, a eso se refieren, para que la persona evaluadora no sea la que únicamente aprueba, sino que debe haber un acuerdo entre las partes. Finalmente, el último párrafo estaría bien: “En caso de desacuerdo con el resultado obtenido por parte de la persona evaluada está consignará las razones pertinentes en el instrumento correspondiente, de manera que pueda presentar posteriormente las gestiones o recursos administrativos que considere oportunos”.

LA MTE STEPHANIE FALLAS da lectura al último párrafo de ese mismo artículo 23, que, a la letra, dice:

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, según su competencia, utilizarán los resultados obtenidos en el diseño de estrategias y desarrollo de acciones tendientes al mejoramiento de la labor académica y profesional de la persona evaluada, así como para fortalecer la excelencia académica institucional.

Sugiere que esa redacción sea más general, porque pareciera que el mejoramiento y la capacitación es solo para la labor académica y profesional de la persona evaluada, y no todas las personas que se evaluarán son profesionales; entonces, considera que la redacción debería ser más inclusiva, porque la mejora es para todo el personal universitario, de manera que deben plantear una nueva redacción.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ consulta si sería “para fortalecer la excelencia académica y administrativa institucional”.

LA MTE STEPHANIE FALLAS dice que está bien ahí, pero en el último párrafo eliminaría “(...) y desarrollo de acciones tendientes al mejoramiento de la labor académica y profesional de la persona evaluada”, y que continúe con lo demás. Entonces queda mejor “(...) tendientes al mejoramiento del personal universitario”

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO estima adecuado ese cambio, porque es mucho más inclusivo, así no tendrían que escribir “labor académica, técnica y profesional”, de manera que es mejor simplificar.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ comparte que el M.Sc. Fernández le estaba haciendo ver dos detalles: uno, que para que se haga efectiva la presentación de un recurso o gestión tiene que haber un acto válido, esa es la aprobación de la persona evaluadora, por eso el párrafo anterior tenía esto y siempre se requiere aprobación por parte de quien evalúa, sea con acuerdo o desacuerdo de la persona trabajadora, pero siempre debe tener la firma de la persona evaluadora. Dos, que la palabra “profesional” mencionada en ese párrafo no tiene que ver con títulos, sino que se refiere a la profesionalidad técnica, ese era el espíritu de esa expresión, pero coinciden en que quede más general con “evaluación del personal universitario”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO reitera que el superior debe aprobar, porque eso se envía; es decir, esa aprobación no significa necesariamente que está aprobando, sino que con el comentario de la persona evaluada se va y empieza el proceso, pero insiste en que debe enviarse, pues esa aprobación no significa una ratificación del hecho, sino un traslado.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ opina que hace falta una mención al final del párrafo respecto a que toda evaluación debe ser aprobada por la persona evaluadora y remitida en el sistema, independientemente del resultado. Ejemplifica que es como decir que se está de acuerdo con que hay desacuerdo, pero debe remitir la evaluación aprobada; es decir, lo más importante es que se apruebe lo acordado y lo desacordado, pero debe estar acordada la evaluación.

Resume que la redacción que tendría que tener el párrafo sería “la evaluación final debe ser aprobada por la persona evaluadora y remitida”.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE propone eliminar “si existe acuerdo entre las partes involucradas”, para que se lea de la siguiente manera:

Una vez finalizada la evaluación y hecha la retroalimentación a la persona trabajadora, la persona evaluadora aprobará y remitirá la evaluación. En caso de desacuerdo con el resultado obtenido por parte de la persona evaluada esa consignará las razones pertinentes en el instrumento.

Entiende que la persona evaluadora, haya o no haya acuerdo, tendrá que aprobar y remitir esto y la persona evaluada, si lo considera pertinente, presentará los recursos en ese sentido. Entonces, se apoyaría en

lo que estaba al inicio del párrafo, lo único es que antes habían dicho “si existe acuerdo entre las partes”, pero en realidad no es solo si existe acuerdo, pues si hay desacuerdo igualmente se debe remitir la evaluación y es en el caso que haya desacuerdo que la persona evaluada va a presentar algún recurso, pero inclusive pudiera ser que al inicio está de acuerdo y después ve algo más y quiere presentar el recurso, lo cual es su derecho.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO advierte que el problema es que antes de remitir y firmar tiene que consignarse el desacuerdo de la persona evaluada; entonces, no pueden hablar del principio y el final sin el intermedio, porque no es posterior a la aprobación que se justifica el desacuerdo, sino que el primer proceso es la evaluación; luego, la jefatura lo comenta con la persona evaluada, si la persona evaluada no está de acuerdo en ese momento se consigna; finalmente, la persona evaluadora debe aprobarlo para tramitarlo. Aclara que no es directa la aprobación, sino que está esa parte intermedia para que se apruebe con la justificación; además, si la persona evaluada cambia de parecer y después decide de otra manera, es otra etapa.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE expresa que está de acuerdo con la Ph. D. Fumero en que una forma de incluirlo es en orden cronológico: las etapas 1, 2 y 3, pero reitera que la otra sería poner “la persona evaluadora, una vez finalizado el proceso, emitirá la evaluación y en el caso de que haya un desacuerdo, los argumentos o las razones deberán quedar consignadas en el instrumento”; entonces, no lo se incluye un orden cronológico, sino que queda estipulado que la persona evaluadora envía la evaluación y que hay posibilidades de indicar las razones que justifiquen un desacuerdo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ sugiere que dejen ese párrafo así, pues de todos modos no podrán concluir con la revisión del reglamento hoy; entonces, podría trabajar con el M.Sc. Fernández una redacción adecuada para este párrafo y que quede bien consignado, pues percibe que todos están de acuerdo con el fondo del proceso; entonces, se encargará de presentar esta redacción en la próxima ocasión que vean este dictamen.

LA SRTA. NATASHA GARCÍA señala, en la escala de calificación del artículo 21, que en el primer puntaje dice “igual o mayor a 96 y hasta 100” y le parece que es “igual o mayor a 95 y hasta 100”, porque en el siguiente dice “igual o mayor a 90 y menor a 95”, por lo que da a entender que no incluye el 95, mientras que el otro nivel de la escala sí lo incluye.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ confirma que, en realidad, el 96 de la primera línea tendría que ser un 95.

EL DR. CARLOS PALMA manifiesta una duda sobre los planes de mejora, pues son obligatorios para las personas que tienen una calificación menor a 8, lo cual incluye a quienes obtuvieron 7, 6 o 5; entonces, según su criterio debería indicar que los planes de mejora son para las personas con calificación entre 7 y 8, nada más; no aplicaría para una nota menor a 7, pues en ese caso la persona está por fuera. Es una duda que tiene; sin embargo, si el resto de los miembros del Órgano Colegiado considera que está claro, no tiene problema.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que en el artículo 24 el plan de mejora está diseñado para las personas que tengan calificación por debajo de 80, específicamente dice que para aquellos casos cuando la calificación es igual o superior a 80 la jefatura inmediata podrá optar por brindar recomendaciones a la persona trabajadora para fortalecer su rendimiento observado, los cuales deberán verificar su cumplimiento, pero, si está por debajo de este valor, debe haber un plan de mejora.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO estima importante hacer una observación sobre algo que verán más adelante en el reglamento. La idea de incorporar la evaluación estudiantil con las consideraciones legales del caso y que no es obligatoria para el estudiantado es que a veces se obtiene más de 80, pero los comentarios del estudiantado llevan a recomendar al docente alguna mejora en su pedagogía o en el uso de multimedia.

Enfatiza que, aunque se obtenga un 90, tal vez se requiere mejorar algún aspecto de la parte metodológica, por eso se abre la posibilidad de recomendar, aunque la nota sea buena, y que quede estipulado ahí para que el personal, en términos generales, vea que a pesar de la buena nota hay posibilidades de mejoramiento, especialmente en la práctica docente.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE concuerda con esa observación, pues siempre hay oportunidad de mejora y es importante que se habilite ese espacio para que la jefatura emita esas recomendaciones; no obstante, la última parte de esa frase le genera duda, porque dice “la jefatura inmediata podrá optar”, lo cual tiene carácter de posibilidad y también dice “brindar recomendaciones”; es decir, son solo recomendaciones, pero después indica “las cuales deberá verificar su cumplimiento antes del siguiente ciclo evaluativo”, que ya tiene carácter vinculante; entonces, le preocupa esto. Piensa que, de 8 para abajo, el plan de mejora debe tener un carácter vinculante, pero en esta parte le llama la atención.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cree que lo conveniente es que en ese párrafo quiten la última línea: “las cuales deberá verificar su cumplimiento antes del siguiente ciclo de evaluación”, porque en este caso son recomendaciones. Resume que, respecto al plan de mejora, el tercer párrafo del artículo 24 quedaría de la siguiente manera:

El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación inferior a 8 y debe analizar su cumplimiento antes del siguiente período de planificación del desempeño laboral. En aquellos casos cuando la calificación es igual o superior a 80, la jefatura inmediata podrá optar por brindar recomendaciones a la persona trabajadora para fortalecer el rendimiento observado.

******Se suspende la presentación del dictamen.******

Capítulo IV Desempeño laboral del personal docente

Artículo 29. Coordinación y periodos por evaluar

La Vicerrectoría de Docencia coordinará el proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente. La evaluación del desempeño laboral deberá aplicarse a quienes hayan ostentado uno o más nombramientos en puestos docentes por periodos superiores a los noventa días laborales durante el año por evaluar, esto, independientemente, de las dependencias donde haya laborado, la categoría dentro o fuera del Régimen académico, los días laborados o el tipo de jornada asignada.

La evaluación del desempeño laboral de quienes tengan nombramientos en más de una dependencia, deberá aplicarse completamente en cada una de las unidades donde labora la persona docente. Estas evaluaciones deberán consolidarse y ponderarse por parte de los órganos directores para otorgar la calificación final de la persona trabajadora.

Quedan exentos de evaluarse con las condiciones de este grupo las personas de los cargos de dirección académico docente, autoridades superiores, y los cargos nombrados por la persona rectora y el Consejo Universitario, cuya evaluación será realizada como lo establece este reglamento.

Artículo 30. Plan de trabajo docente

El plan de trabajo aprobado, según las regulaciones del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, se utilizará para efectos de la evaluación del desempeño laboral, en conjunto con el cumplimiento de los compromisos de desempeño acordados para cada año laboral o periodo de nombramiento, de acuerdo con la carga académica asignada.

Artículo 31. Rubros de ponderación

La evaluación del desempeño laboral del personal docente ponderará los siguientes rubros:

- a) **Cumplimiento de las labores planificadas en cada área sustantiva y labores administrativo docentes**, según las actividades establecidas en el plan de trabajo, así como las obligaciones normativas vigentes. Este rubro se distribuirá de la siguiente manera:
- i. **Docencia.** La calificación la realiza la jefatura inmediata de la persona docente de acuerdo con el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo, los factores de desempeño establecidos y las obligaciones normativas dentro del área sustantiva, de conformidad con los criterios definidos en el instrumento evaluativo por la Vicerrectoría de Docencia.
 - ii. **Acción Social.** La calificación la realiza la jefatura inmediata de la persona docente, de acuerdo con el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo, los factores de desempeño establecidos y las obligaciones normativas dentro del área sustantiva, de conformidad con los criterios definidos en el instrumento evaluativo por esa Vicerrectoría.
 - iii. **Investigación.** La calificación la realiza la jefatura inmediata de la persona docente, de acuerdo con el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo, los factores de desempeño establecidos y las obligaciones normativas dentro del área sustantiva, de conformidad con los criterios definidos en el instrumento evaluativo por esa Vicerrectoría.
 - iv. **Gestión administrativa docente.** La calificación la realiza la jefatura inmediata de la persona docente, de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos y actividades programadas en el plan de trabajo, los factores de desempeño establecidos, y las obligaciones normativas, de conformidad con los criterios definidos en el instrumento evaluativo por la Vicerrectoría de Docencia.

El resultado final en este rubro es un promedio ponderado asociado al valor relativo de los factores de desempeño definidos por cada vicerrectoría, según las actividades en cada área, de conformidad con el plan de trabajo y la jornada laboral aprobada.

El valor relativo de las áreas será determinado por la carga académica aprobada en el plan de trabajo de la persona docente. De manera que de conformidad con el plan de trabajo y los compromisos de desempeño definidos, la Vicerrectoría de Docencia ajustará el peso relativo de cada rubro para reflejar lo planificado por la persona docente, manteniendo al menos un 90% como valor total del rubro distribuido entre las cuatro categorías.

- b) **Autoevaluación** de la persona docente acerca del cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo y las obligaciones normativas dentro de cada área sustantiva en que haya registrado actividades, de conformidad con los criterios definidos por la Vicerrectoría de Docencia. La persona trabajadora realizará una sola autoevaluación sobre su desempeño laboral, aun cuando sea evaluada en distintas plazas o dependencias universitarias.

Artículo 32. Procedimientos, dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos

La Vicerrectoría de Docencia, en coordinación con la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría de Acción Social, definirá los procedimientos, las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades de aplicación e instrumentos evaluativos correspondientes, según su ámbito de competencia. El instrumento o instrumentos generados deberán tener validez y fiabilidad, así como ser pertinentes con las dimensiones por evaluar.

Cuando en las actividades del personal docente participe el estudiantado, de manera directa y activa, las vicerrectorías deben incorporar entre las dimensiones evaluativas el criterio estudiantil; para ello, se considerarán criterios de razonabilidad, representatividad y proporcionalidad, en razón del carácter voluntario que tiene la evaluación estudiantil. La calificación final de las personas evaluadoras debe considerar el criterio estudiantil como un insumo, siempre que haya sido incluido en la evaluación y cumpla con los parámetros de validez y confiabilidad definidos por las vicerrectorías.

En el caso de la actividad de docencia, a partir del resultado de la evaluación estudiantil de los cursos impartidos la dirección de la unidad académica, en conjunto con la persona docente, establecerá las medidas formativas para el mejoramiento del quehacer docente, así como medidas remediales en materia de planificación académica dirigidas a

que la persona trabajadora pueda crecer en su desempeño docente. Las medidas formativas y remediales, cuando sea oportuno, podrán vincularse con las acciones acordadas para el plan de mejora del desempeño laboral, cuando este exista.

Artículo 33. Potestad evaluativa

La aplicación, seguimiento y retroalimentación del proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente en cada unidad académica y sede universitaria corresponde a la persona superior jerárquica o jefatura inmediata, de conformidad con la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa interna de cada dependencia universitaria.

La persona evaluadora valorará el desempeño laboral de las personas docentes bajo su supervisión y responsabilidad, de acuerdo con los factores de desempeño, la modalidad e instrumentos desarrollados, los insumos facilitados, así como su criterio razonado y objetivo como jefatura. La persona evaluadora remitirá los resultados de la evaluación a la Vicerrectoría de Docencia para que se proceda a sistematizar, ponderar y consolidar la calificación final obtenida por la persona evaluada, según lo dispuesto en su plan de trabajo, dependencias universitarias, plazas, jornadas y días laborados.

Una vez consolidada la calificación final, el órgano técnico correspondiente remitirá a la persona superior jerárquica el resultado final obtenido por las personas docentes a su cargo. La jefatura inmediata comunicará y retroalimentará a la persona evaluada sobre su calificación final del desempeño laboral.

La calificación final debe aprobarse por ambas partes. Si no existe acuerdo con el resultado obtenido, la persona evaluada podrá recurrir la calificación final, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Resueltos los recursos administrativos por la autoridad competente, esta remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Docencia y la comunicará a la jefatura inmediata, para los trámites que correspondan.

Capítulo V Desempeño laboral del personal administrativo

Artículo 34. Coordinación y periodos por evaluar

La Vicerrectoría de Administración es la instancia encargada de dirigir, coordinar, establecer los parámetros técnicos y asesorar a las unidades académicas y a las dependencias administrativas en el proceso de gestión del desempeño del personal administrativo.

La evaluación del desempeño laboral del personal administrativo es parte integral del proceso de gestión del desempeño que realiza la Oficina de Recursos Humanos y servirá para fortalecer los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo técnico o profesional, además de establecer acciones para la mejora continua en el ámbito administrativo, el reconocimiento del incentivo por anualidad, ascensos, traslados, licencias, entre otros rubros que definan las autoridades competentes.

La aplicación, seguimiento y retroalimentación del proceso de gestión del desempeño corresponderá al superior jerárquico de la unidad académica o, cuando corresponda, a la jefatura inmediata de la persona trabajadora administrativa, de conformidad con la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa interna de cada dependencia universitaria.

Artículo 35. Plan de trabajo administrativo

Cada persona trabajadora administrativa deberá definir un plan de trabajo que detalle los compromisos de desempeño laboral, en coordinación con la jefatura inmediata. La planificación de las actividades se definirán en concordancia con los objetivos estratégicos y metas institucionales. Este plan de trabajo será aprobado por la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria donde labora la persona trabajadora.

En caso de desacuerdo entre la persona trabajadora y la jefatura inmediata, en relación con la pertinencia de las actividades, objetivos y metas de desempeño individual, se recurrirá a la jefatura superior, con el propósito de solucionar

las mismas. En caso de mantenerse el desacuerdo, la persona superior jerárquica definirá los términos finales del plan de trabajo.

Artículo 36. Rubros de ponderación

La calificación final que obtenga la persona trabajadora administrativa será una ponderación de los siguientes rubros:

- a) **El cumplimiento de las labores planificadas**, según las funciones, objetivos metas, indicadores, y las obligaciones anuales de la persona evaluada establecidas en el plan de trabajo como compromisos de desempeño.
- b) **Criterio evaluativo de la persona superior jerárquica**, según la valoración del desempeño de la persona evaluada, de conformidad con los criterios cualitativos definidos por la Vicerrectoría de Administración y el cumplimiento de los compromisos de desempeño.
- c) **Autoevaluación de la persona trabajadora administrativa** acerca del cumplimiento de las actividades programadas, las obligaciones normativas relacionadas con su puesto, y los compromisos de desempeño, de conformidad con los criterios definidos por la Vicerrectoría de Administración. La persona trabajadora realizará una sola autoevaluación sobre su desempeño laboral, aun cuando sea evaluada en distintas plazas o dependencias universitarias.

La persona superior jerárquica y la Vicerrectoría de Administración utilizarán los resultados de la gestión del desempeño para diseñar acciones tendientes a fortalecer el desarrollo técnico y profesional de las personas trabajadoras, así como la mejora continua de los procesos administrativos universitarios, cada una en su ámbito de competencia y nivel de responsabilidad.

Artículo 37. Procedimientos, dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos

La Vicerrectoría de Administración definirá los procedimientos, las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades de aplicación e instrumentos evaluativos correspondientes. Estos instrumentos deberán tener validez y fiabilidad, además de ser pertinentes con las dimensiones por evaluarse.

Artículo 38. Potestad evaluativa

La aplicación, seguimiento y retroalimentación de la evaluación del personal administrativo en cada unidad de trabajo corresponde a la persona superior jerárquica o la jefatura inmediata, de conformidad con la estructura jerárquica institucional, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa interna de cada unidad académica.

La persona evaluadora valorará el desempeño laboral del personal administrativo bajo su supervisión y responsabilidad, de acuerdo con los factores de desempeño, los instrumentos desarrollados e insumos facilitados por la Vicerrectoría de Administración, así como su criterio razonado y objetivo como jefatura. La calificación final obtenida, junto con la respectiva justificación debe comunicarse y discutirse con la persona administrativa evaluada.

La calificación final debe aprobarse por ambas partes. Si no existe acuerdo con el resultado obtenido, la persona evaluada podrá recurrir la calificación final, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Resueltos los recursos administrativos por la autoridad competente, esta remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Docencia y la comunicará a la jefatura inmediata, para los trámites que correspondan.

Capítulo VI Desempeño laboral de las autoridades universitarias

Artículo 39. Competencia evaluadora sobre los cargos de dirección académico docente

Las personas designadas en cargos de dirección académico-docente serán evaluadas por su jefatura inmediata, de conformidad con la estructura jerárquica establecida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. En el

caso de la persona decana del Sistema de Estudios de Posgrado, quienes dirigen centros de investigación, unidades especiales de investigación, unidades de apoyo a la investigación y el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información serán evaluadas por la persona vicerrectora de Investigación.

Las personas evaluadas que se encuentren disconformes con su calificación del desempeño laboral podrán recurrir la calificación final, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Resueltos los recursos administrativos por la autoridad competente, esta remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Docencia y la comunicará a la jefatura inmediata para los trámites correspondientes.

Artículo 40. Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos para los cargos de dirección académico docente

La Vicerrectoría de Docencia deberá formular las dimensiones, los factores de desempeño por evaluar, modalidades, instrumentos y procedimientos para la gestión del desempeño laboral de quienes ejercen los cargos de dirección académico docente, en consulta con las vicerrectorías competentes, a la persona decana del Sistema de Estudios de Posgrado, a la Rectoría y a las direcciones de sedes regionales. Los parámetros establecidos deben asegurar que se realice una evaluación objetiva, razonada, acorde con la naturaleza del cargo y en resguardo de su independencia funcional y de criterio.

Artículo 41. Medida administrativas para los cargos de dirección académico docente

Cuando una persona en un cargo de dirección académico-docente obtenga una calificación final en firme de deficiente, durante tres periodos en ejercicio de su designación, pese a cumplir los compromisos definidos en el plan de mejora, se considera falta muy grave al cumplimiento de los deberes para los cuales fue nombrada. Lo anterior, sin desmedro de otras faltas en que pueda incurrir durante su periodo de designación y que ameriten su destitución por el órgano competente.

Una vez determinada la imputación del incumplimiento y acreditada la responsabilidad de la persona trabajadora, la persona evaluadora iniciará el procedimiento disciplinario y tramitará la revocatoria del nombramiento ante la instancia que nombró a la persona en el cargo, observando el debido proceso y garantizando el derecho de defensa que le asiste a la persona evaluada.

Si la persona es destituida del cargo, se reintegrará a su puesto y a las funciones propias de su contrato de trabajo ordinario.

Artículo 42. Competencia evaluadora sobre los cargos de persona vicerrectora y jefatura de oficina administrativa

La persona rectora evaluará a quienes designe para dirigir las vicerrectorías o las oficinas administrativas, de conformidad con la estructura jerárquica establecida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la naturaleza y funciones de estos cargos.

Artículo 43. Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos sobre los cargos de persona vicerrectora y jefatura de oficina administrativa

La persona rectora, en coordinación con los órganos técnicos institucionales, formulará las dimensiones, factores de desempeño por evaluar, la ponderación, modalidades, instrumentos, y aquellos procedimientos necesarios para la evaluación del desempeño de las personas que ejercen tanto el cargo persona vicerrectora como de jefatura de oficina administrativa, de conformidad con las disposiciones de este reglamento.

Dada la naturaleza del nombramiento de estos cargos únicamente se podrá presentar la gestión de adición o aclaración, cuando exista disconformidad con la calificación del desempeño laboral. Resuelta la gestión presentada, la persona rectora remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Administración para los trámites correspondientes.

Artículo 44. Cargos de vicerrector, vicerrectora o jefaturas de oficinas administrativas

La evaluación del desempeño de quienes ocupen los cargos de vicerrectores, vicerrectoras o jefaturas de oficinas administrativas permitirá que la persona evaluadora posea elementos objetivos acerca de la idoneidad en el ejercicio de ese cargo y decida si mantiene su designación por un nuevo periodo, indistintamente si previo a esa evaluación, como persona superior jerárquica opta por prescindir de su colaboración en el cargo.

La persona removida se reintegrará a su cargo o puesto y a las funciones propias de su contrato de trabajo ordinario.

Artículo 45. Competencia evaluadora sobre los cargos nombrados por el Consejo Universitario

Las personas nombradas por el Consejo Universitario en los cargos estipulados en el artículo 30 inciso f) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* serán valoradas por una comisión permanente evaluadora constituida para ese propósito. El Consejo Universitario definirá, en coordinación con los órganos técnicos institucionales, las dimensiones, factores de desempeño, factores de ponderación, modalidad e instrumentos, así como los procedimientos que permitan una evaluación objetiva, razonada, acorde con la naturaleza del cargo y en resguardo de su independencia funcional y de criterio.

La comisión permanente evaluadora la conformarán tres personas miembros del órgano, con al menos un año de ejercer el cargo, una de las cuales será la persona directora correspondiente al periodo a evaluar. Esta comisión deberá aplicar lo dispuesto en este reglamento sobre el seguimiento, retroalimentación, evaluación y otros procesos relacionados con el desempeño de la persona nombrada. La comisión evaluará a cada una de las personas nombradas e informará el resultado de las calificaciones del desempeño al plenario del Consejo Universitario, previo a remitir las calificaciones finales en firme a la vicerrectoría competente para el trámite de ponderación que corresponda.

Las personas evaluadas disconformes con su calificación del desempeño laboral podrán recurrir la calificación final ante el Órgano Colegiado, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Resueltos los recursos administrativos, la dirección del Consejo Universitario remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Docencia y la comunicará a la unidad académica o instancia administrativa donde laboran las personas evaluadas para los trámites correspondientes de ponderación.

Artículo 46. Cargos de elección de autoridad superior universitaria

Las personas electas para ejercer un cargo temporal de autoridad superior universitaria mediante la Asamblea Plebiscitaria, en razón de la naturaleza democrática y de elección de su nombramiento, rendirán cuentas de sus actividades según lo estipulado en los artículos el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y el *Reglamento del Consejo Universitario*.

**Capítulo VII
Medidas disciplinarias****Artículo 47. Faltas leves**

Serán faltas leves:

- a) Entorpecer su participación, como persona evaluadora o como persona por evaluar, de manera que afecte la buena marcha de las actividades de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral.
- b) Retrasar injustificadamente los procedimientos, actividades o trámites de alguna de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral, de manera que afecte negativamente su evaluación o cause perjuicio a otras personas trabajadoras universitarias.
- c) Irrespetar, coartar, amenazar o agredir por cualquier medio a otras personas, en razón del proceso de gestión del desempeño laboral.

Artículo 48. Faltas graves

Serán faltas graves:

- a) Omitir o negarse a participar en cualquiera de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral, de manera que afecte negativamente esas actividades, tanto en perjuicio propio como de otras personas trabajadoras universitarias.
- b) Alterar, falsificar o sustraer documentación oficial relacionada con cualquiera de las fases del proceso de gestión del desempeño.
- c) Divulgar información confidencial de las personas trabajadoras relacionadas con las fases del proceso de gestión del desempeño.
- d) Obtener una calificación deficiente en la evaluación del desempeño laboral por causas atribuibles a su persona, tras haber cumplido con el plan de mejora acordado

Artículo 49. Despido sin responsabilidad patronal

Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos, en tres ocasiones, en un periodo de cinco años, esto constituirá una falta muy grave y será causal de despido sin responsabilidad patronal.

La jefatura inmediata que evalúa debe informar sobre este tipo de causal a la persona superiora jerárquica de la dependencia universitaria o a quien tenga la potestad disciplinaria sobre la persona evaluada, de manera que se inicie el procedimiento disciplinario y se traslade ante el órgano competente lo que corresponda. Una vez determinado el incumplimiento y acreditada la responsabilidad de la persona trabajadora, la persona con la potestad disciplinaria hacia el trabajador o la trabajadora impondrá la sanción y tramitará ante la autoridad competente el despido correspondiente.

En todo el proceso, las autoridades universitarias y los órganos competentes deberán observar el debido proceso y garantizar el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora.

Artículo 50. Firmeza del acto final

El acto final de un proceso disciplinario quedará en firme transcurrido el plazo para la presentación de los recursos o resueltos estos por la autoridad competente.

El acto final en firme producirá su efecto una vez comunicado a la persona trabajadora, para lo cual la autoridad competente tendrá un plazo de tres días hábiles a partir de la firmeza del acto.

Artículo 51. Procesos sancionatorios

Las sanciones a estas faltas se aplicarán de conformidad con los procedimientos y las sanciones estipuladas en el *Reglamento de Régimen disciplinario docente* y el *Reglamento interior de trabajo*, y en lo que corresponda en apego a la *Convención colectiva de trabajo*.

Capítulo VIII **Disposiciones finales**

Artículo 52. Personas universitarias nombradas en distintas plazas

Cuando la persona trabajadora universitaria labore en dos o más dependencias universitarias diferentes, la evaluación de su desempeño será responsabilidad de cada jefatura inmediata, de acuerdo con el tiempo de dedicación y las funciones que desempeñe en cada una de ellas. En estos casos, el órgano que dirige el proceso de gestión del desempeño deberá ponderar e integrar las diferentes calificaciones, en una sola calificación final para los efectos que corresponda, según lo estipulado en este reglamento.

Artículo 53. Plazas con funciones modificadas temporalmente

La persona docente que ocupa una plaza académica autorizada por una autoridad superior universitaria para que se ejecuten, temporalmente, labores de carácter administrativo docente será evaluada con las dimensiones, factores de desempeño, instrumentos y modalidad aplicables al personal administrativo, durante el periodo de designación. En el caso de una persona administrativa quien ocupa una plaza administrativa autorizada por una autoridad superior universitaria para que se ejecuten, temporalmente, labores de carácter docente, deberá ser evaluada con las dimensiones, factores de desempeño e instrumentos aplicables al personal docente, durante el periodo de designación.

Artículo 54. Pago de reconocimiento por anualidad

La persona trabajadora universitaria que labora bajo el esquema de salario compuesto cuya evaluación anual alcance una calificación igual o superior a 80 será acreedora al pago de reconocimiento por anualidad correspondiente al periodo evaluado, siempre que haya cumplido con el tiempo servido correspondiente, de conformidad con la normativa universitaria y aquella otra que resulte aplicable en la Universidad de Costa Rica.

La persona rectora y las personas miembros del Consejo Universitario no podrán ser acreedoras de este reconocimiento por la naturaleza de sus cargos y el mecanismo institucional utilizado para rendir cuentas. El tiempo servido en estos cargos será computado para todos los otros efectos laborales.

Artículo 55. Impedimento para evaluar

Cuando una persona evaluadora se encuentre bajo cualquier causal que le impida evaluar a una persona bajo su supervisión y responsabilidad, la persona superior jerárquica de la unidad de trabajo deberá realizar la evaluación correspondiente. En caso de que la persona superior jerárquica posea un impedimento, deberá acudir a los procedimientos de subrogación dispuestos en los artículos 48, inciso ch bis), 92, 104, 112, 122 E y 126 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, según corresponda.

Para los demás supuestos no contemplados en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, corresponderá acudir al procedimiento de avocación dispuesto en los artículos 93, 102, inciso e), y 231.4 de la *Ley General de la Administración Pública*.

En aquellos casos cuando la persona trabajadora tenga una licencia, incapacidad, permiso laboral, beca u otra causa legalmente válida que signifique la interrupción de sus funciones por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a noventa días laborales. Quienes por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior, estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán evaluados cuando se incorporen a laborar.

Artículo 56. Expediente de desempeño laboral

El expediente del desempeño laboral de cada persona trabajadora universitaria será custodiado, conservado, actualizado y tramitado por la dependencia universitaria donde labora, en coordinación con la Vicerrectoría de Docencia, en el caso del personal docente o, por la Vicerrectoría de Administración para el personal administrativo. Únicamente tendrán acceso a ese expediente la persona superiora jerárquica de la dependencia universitaria, la jefatura inmediata y la persona trabajadora, así como los órganos competentes en caso de procedimientos disciplinarios.

El expediente contendrá la información del desempeño laboral de las personas trabajadoras, así como todo documento que aporte información sobre su rendimiento, siempre que sea formalmente notificado y de conocimiento por parte de la persona trabajadora. En este expediente se registrarán, entre otros, los resultados de evaluación, notificaciones, evidencias de desempeño, calificaciones, acuerdos de compromisos y planes de mejora, retroalimentación en procura de un mejor desempeño laboral, sanciones y cualquier otro incidente relacionado con el trabajo realizado.

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración establecerán los sistemas informáticos, los requerimientos de información, procedimientos y trámites para la custodia, conservación y actualización del expediente mencionado, además de la información de las personas trabajadoras universitarias.

La persona superiora jerárquica de cada dependencia universitaria velará por que la gestión documental de los expedientes de desempeño laboral cumpla con las políticas, directrices y procedimientos establecidos por el Archivo Universitario *Rafael Obregón Loría*.

Artículo 57. Transparencia institucional

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración establecerán los requisitos, procedimientos y medidas de seguridad adecuadas para divulgar los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño laboral en la Universidad de Costa Rica.

Esta información estará accesible en las plataformas institucionales de rendición de cuentas que determinen esas vicerrectorías. La información será de carácter general y agregado, de manera que se pueda acceder a la información pública pertinente, a la vez que se protegen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras universitarias.

Artículo 58. Sistemas de información

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración deberán poner en práctica, junto con los órganos técnicos institucionales, las herramientas tecnológicas que permitan la planificación, análisis y seguimiento del proceso de gestión del desempeño del personal universitario. Estas herramientas garantizarán la seguridad de la información, la confiabilidad de los procesos y procedimientos, así como la interoperatividad entre los sistemas informáticos de la Universidad.

Transitorio I. Actualización del Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED)

La Oficina de Recursos Humanos ajustará, en lo que corresponda, el Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED) en un plazo de doce meses, a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

Transitorio II. Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación e instrumentos y procedimientos para la gestión del desempeño laboral para el personal docente

La Vicerrectoría de Acción Social y la Vicerrectoría de Investigación, a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, establecerán las dimensiones, factores de desempeño y criterios de ponderación que deben evaluarse al personal docente.

En el caso de la Vicerrectoría de Docencia, a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, establecerá:

- 1) Las dimensiones, factores de desempeño, los instrumentos, modalidad y criterios de ponderación que deben evaluarse al personal docente.
- 2) Los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para el personal docente, así como los relacionados con el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.
- 3) Los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para quienes ejercen puesto de dirección académico docente, así como los relacionados con el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.
- 4) En coordinación con la Vicerrectoría de Administración y el Centro de Informática, las medidas de ajuste al SIGED, de manera que permita la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño en el sector docente, en un plazo de un año.

Transitorio III. Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación e instrumentos y procedimientos para la gestión del desempeño laboral para el personal administrativo

La Vicerrectoría de Administración, con los órganos técnicos institucionales, a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, ajustará:

- 1) Las dimensiones, factores de desempeño, los instrumentos, modalidad y criterios de ponderación que deben evaluarse al personal docente.
- 2) Los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para el personal docente, así como los relacionados con el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.
- 3) Los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para quienes ejercen puesto de dirección académico docente, así como los relacionados con el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.

Transitorio IV. Entrada en vigencia de la gestión del desempeño laboral a partir de 2024

Las regulaciones de este reglamento guiarán el proceso de gestión del desempeño laboral que desarrollará la Administración, a partir de la convocatoria a la evaluación del desempeño del personal universitario para el año 2024, el cual iniciará a comienzos del 2025. Esta convocatoria podrá hacerse en el mes de diciembre de 2023.

Las autoridades universitarias correspondientes y las personas directoras de las dependencias universitarias, según sus competencias, adecuarán los planes de trabajo a los requerimientos del proceso de gestión del desempeño, realizarán la formulación de las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, validación y confiabilidad de los instrumentos de evaluación, al igual que los ajustes a los sistemas informáticos y el establecimiento de los procesos y procedimientos necesarios para complementar este reglamento.

2. Publicar, en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la propuesta de modificación al artículo 52, inciso b) e inclusión un nuevo artículo 62 en el Capítulo XI sobre otras disposiciones, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para que se lea de la siguiente manera:

Artículos vigentes del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios:</p> <p>(...)</p> <p>b) Todo el profesorado deberá presentar al decano o director de su unidad académica o unidad académica de investigación, un plan de trabajo para cada ciclo lectivo, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos de la respectiva vicerrectoría. El decano o director de la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación, aprobará o reformará ese plan de trabajo, de común acuerdo con el profesorado y según los intereses de la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación. Una vez aprobados los planes de trabajo del profesorado, serán enviados a la Vicerrectoría de Docencia, para el respectivo estudio de cargas académicas.</p> <p>(...).</p>	<p>Artículo 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios:</p> <p>(...)</p> <p>b) Todo el profesorado deberá presentar al decano o director de <u>a la persona que dirige</u> su unidad académica o unidad académica de investigación, un plan de trabajo <u>que incluya las labores en docencia, investigación, acción social u otras actividades universitarias que se realizarán durante el ciclo lectivo. El plan podrá ser anual o ajustarse a los periodos de nombramiento</u>, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos de la respectiva vicerrectoría. El decano o director de <u>La persona que dirige</u> la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación, aprobará o reformará ese plan de trabajo, de común acuerdo con el profesorado y según los intereses de la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación. Una vez aprobados los planes de trabajo del profesorado, serán enviados a la Vicerrectoría de Docencia, para el respectivo estudio de cargas académicas.</p> <p>(...).</p>

NO EXISTE.	<p><u>Artículo 62. Actividades de desarrollo académico</u></p> <p><u>Las actividades desarrolladas por la Vicerrectoría de Docencia para fortalecer el desarrollo académico del personal docente de la Institución, deben incluir a todas las categorías de profesores. Estas actividades deben considerar como insumos, entre otros:</u></p> <p><u>a) La evaluación de la labor académica que incluye su quehacer en las áreas de docencia, investigación, y acción social, inscritas ante las vicerrectorías correspondientes.</u></p> <p><u>b) La gestión del desempeño laboral del personal docente.</u></p>
------------	--

3. Publicar, en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la propuesta de modificación a los artículos 5 inciso k), 6 inciso r) y nuevo inciso r bis), al igual que en el artículo 7 un nuevo inciso r) del *Reglamento Régimen disciplinario del personal académico* para que se lea de la siguiente manera:

Artículos vigentes del <i>Reglamento Régimen disciplinario del personal académico</i>	Propuesta de modificación
<p>Artículo 5. De las faltas leves</p> <p>Son faltas leves:</p> <p>(...)</p> <p>k. Negarse a participar injustificadamente o entorpecer los procesos de evaluación de la labor académica de sus colegas, cuando sea convocado para ello.</p> <p>(...).</p> <p>(...).</p>	<p>Artículo 5. De las faltas leves</p> <p>Son faltas leves:</p> <p>(...)</p> <p>k. Negarse a participar injustificadamente o entorpecer los procesos de evaluación de la labor académica <u>en docencia, acción social e investigación, tanto propia como</u> de sus colegas, cuando sea convocado para ello.</p> <p>(...).</p>
<p>Artículo 6. De las faltas graves:</p> <p>Son faltas graves:</p> <p>(...)</p> <p>r. Entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su la labor académica, cuando sea oficialmente convocado para ello.</p> <p>(...).</p>	<p>Artículo 6. De las faltas graves:</p> <p>Son faltas graves:</p> <p>(...)</p> <p>r. <u>Omitir</u>, entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su <u>la</u> labor académica <u>en docencia, acción social e investigación, tanto propia como de sus colegas,</u> cuando sea oficialmente convocado para ello.</p> <p><u>r bis). Omitir, entorpecer o negarse a participar en los procesos de gestión del desempeño laboral, tanto propia como de sus colegas, cuando sea oficialmente convocado para ello.</u></p> <p>(...).</p>

<p>Artículo 7. De las faltas muy graves</p> <p>Son faltas muy graves:</p> <p>(...).</p>	<p>Artículo 7. De las faltas muy graves</p> <p>Son faltas muy graves:</p> <p>(...)</p> <p><u>r) Obtener una calificación deficiente en la evaluación del desempeño laboral por causas atribuibles a su persona, tras haber cumplido con el plan de mejora acordado.</u></p>
--	---

4. Publicar, en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la propuesta de modificación al artículo 4 del *Reglamento general de las oficinas administrativas* para que se lea de la siguiente manera:

Artículos vigentes del Reglamento general de las oficinas administrativas	Propuesta de modificación
<p>Artículo 4. Definición de términos. Para propósitos de este Reglamento se entenderá como:</p> <p>(...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño: Mecanismo de calificación mediante el cual la jefatura y todo el personal que participa en la conducción de las labores de la oficina, efectúan una evaluación permanente de la gestión, con base en los planes estratégicos y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier desviación. - Manuales: Se definen tres clases de manuales, en su orden, de organización y funciones, procedimientos (...). 	<p>Artículo 4. Definición de términos. Para propósitos de este Reglamento se entenderá como:</p> <p>(...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño: Mecanismo de calificación mediante el cual la jefatura y todo el personal que participa en la conducción de las labores de la oficina, efectúan una evaluación permanente de la gestión, con base en los planes estratégicos y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier desviación. - <u>Gestión del desempeño laboral: Proceso interrelacionado, continuo y cíclico de planificación, evaluación, seguimiento, retroalimentación, diseño y desarrollo de planes de mejora, dirigido a la mejora continua del desempeño laboral –individual y colectivo– del talento humano universitario y su contribución a la búsqueda de la excelencia académica, así como a brindar información oportuna para la toma de decisiones relacionadas con la compensación, promoción, selección, retención de personal y la mejora de las condiciones de trabajo.</u> - Manuales: Se definen tres clases de manuales, en su orden, de organización y funciones, procedimientos (...).

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, suspende la presentación del Dictamen CCCP-2-2023 sobre la Propuesta de Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que cerrará la sesión de hoy más temprano, porque realizarán una visita a la Sede Regional del Caribe y al Aula Desconcentrada de Siquirres, de manera que en los próximos minutos saldrán hacia el Caribe.

A las once horas, se levanta la sesión.

M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo
Directora
Consejo Universitario

Transcripción: Silvia García Córdoba, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Nicole Cisneros Vargas, Asesoría filológica

NOTAS:

1. *Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.*
2. *El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>*