

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6735 ORDINARIA

CELEBRADA EL MARTES 19 DE SETIEMBRE DE 2023
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6757 DEL JUEVES 16 DE NOVIEMBRE DE 2023



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. INFORMES DE DIRECCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.....	3
2. ORDEN DEL DÍA. Modificación	17
3. DICTAMEN CCCP-2-2023. Propuesta de <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i> . En consulta.....	18

Acta de la sesión N.º **6735, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes diecinueve 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; Dra. María Laura Arias, rectora *a. i.*; 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. 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 un minutos, con la participación de los siguientes miembros: Dra. María Laura Arias, 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 M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

Ausente, con excusa: Srta. Natasha García Silva.

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

1. Informes de Dirección.
2. Informes de la Rectoría.
3. Informes de miembros.
4. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
5. Comisión de Coordinadores Permanentes: Propuesta de Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario (relacionada con el Pase CU-7-2020, del 20 de enero de 2020).
6. Comisión de Estatuto Orgánico: Revisión integral del *Estatuto Orgánico* para incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.
7. Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional: Revisión de propuesta del *Reglamento de la Sede Regional del Caribe*.
8. 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.
9. Comisión de Asuntos Jurídicos: Recurso de apelación subsidiaria del Sr. Juan José Mora Román.
10. 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.
11. 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.
12. Propuesta de Dirección: Proyecto de *Incentivo para la protección de la biodiversidad marino-costera*, Expediente N.º 23.555.
13. Propuesta de Dirección: Proyecto de *Ley para fomentar la pesca de la langosta en Puntarenas*. Expediente N.º 22.303.

14. 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.

ARTÍCULO 1

Informes de dirección

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, se refiere a los siguientes asuntos:

I- Correspondencia

Para el CU

a) Sustitución del señor rector

El Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector, informa, mediante el R-5676-2023 y en adición al oficio R-5179-2023, que debido a su participación en la Cumbre de QS Higher Ed: Américas 2023 el Dr. Roberto Guillén Pacheco asumió la Rectoría el martes 12 de setiembre del año en curso, y del 13 al 16 de setiembre lo hizo la Dra. Patricia Quesada Villalobos.

b) Declaratoria de interés institucional

La Rectoría resuelve, mediante la Resolución de Rectoría R-225-2023, declarar de interés institucional el proyecto N.º 424-C3-404, titulado: “Diseño e implementación de un programa de investigación, gestión y capacitación de agua potable y saneamiento de las aguas residuales de ASADAS”. La declaratoria rige del 06 de junio de 2023 al 06 de marzo de 2024.

c) Renuncia de miembro de la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo

La Sra. Jacqueline Garro Solano, representante administrativa de la Junta Directiva en la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP UCR), envía una nota con fecha 10 de setiembre de 2023 en la cual comunica su decisión para acogerse a la jubilación el 12 de diciembre del presente año; por lo tanto, renuncia al puesto en la Junta Directiva de la JAFAP UCR, en la misma fecha. Por último, agradece a los miembros del Consejo Universitario por la oportunidad dada para colaborar en la JAFAP UCR, desde la Junta Directiva, como representante del sector administrativo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE da los buenos días a todas y a todos.

Menciona, con respecto a la comunicación que les hace la Sra. Jacqueline Garro Solano, representante administrativa ante la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (Jafap), que desea expresar un agradecimiento por la disposición que ella ha tenido; tuvo la oportunidad de conocerla previamente durante una sustitución en la Escuela de Física como jefa administrativa y ahora por medio de su labor en la Junta. La felicita por ese logro y el agradecimiento por el trabajo realizado.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN da los buenos días. Agradece a la Sra. Jacqueline Garro Solano, porque, además de ser compañera en la Facultad de Ingeniería, como jefa administrativa, la ha conocido en otros campos universitarios, así que expresa su más sentido agradecimiento por la labor y le desea mucha suerte en su próxima etapa de vida.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Eduardo Calderón.

Informa que al recibir el oficio empezaron el proceso para suplir la plaza vacante de la Sra. Jacqueline Garro Solano ante la Junta Directiva de la Jafap, porque ese concurso suele tener bastantes participantes y probablemente tendrían que organizar una comisión que pueda hacer la evaluación de las candidaturas.

Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO da los buenos días a sus colegas y a quienes los acompañan por las redes sociales.

Desea aprovechar para extender su agradecimiento a la Sra. Jacqueline Garro Solano y reconocer su capacidad de trabajo en la Junta Directiva, pues fue una de los pocos miembros que siempre afrontó los cuestionamientos y les aportó información adicional requerida por la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios cuando así lo necesitaron.

Expresa su agradecimiento y éxitos en su próxima etapa de vida.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ continúa con la lectura.

d) Modificación parcial a plan de estudios

La Vicerrectoría de Docencia autoriza, mediante la Resolución Vicerrectoría de Docencia VD-12512-2023, la modificación parcial al Plan de Estudios del Bachillerato y Licenciatura en Ingeniería Eléctrica, código 420201, plan 1, según solicitud realizada mediante oficios EIE-1244-2022 y EIE-82-2023.

e) Declaratoria de interés institucional

La Rectoría resuelve, mediante la Resolución de Rectoría R-230-2023, declarar de interés institucional el proyecto ED-112 “Feria Nacional de Ciencia y Tecnología”. La declaratoria rige del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

f) Propuesta de modificación al Reglamento de Régimen académico estudiantil

El Dr. Adrián Pignataro López, docente de la Escuela de Ciencias Políticas, remite una nota con fecha 11 de setiembre de 2023, en la cual expresa su preocupación por los redondeos en las calificaciones finales de cursos. En su opinión, hay un reflejo injusto del rendimiento académico de las personas estudiantes. Por un lado, cuando se redondea para arriba, la persona obtiene una mejor nota de la que realmente refleja su rendimiento. Por el otro, cuando se redondea para abajo, más bien se castiga a la persona estudiante con una nota inferior a su rendimiento. En varias ocasiones, además, ha encontrado inconformidad en algunas personas estudiantes cuando la regla de redondeo no les aplica en su beneficio; por ejemplo, si se obtiene 9,74, se debe redondear hacia abajo, a 9,5, mientras que si fuese 9,75 (una diferencia de 0,01) la nota habría sido 10,0. El efecto no es solo simbólico al alejar a la persona de la máxima nota, sino también real, en tanto la persona pierde 0,24 de su nota. Por último, espera que este Órgano Colegiado encuentre útil dicha información y que, de ser así, la Universidad pueda avanzar hacia una reforma del artículo 25 del Reglamento de Régimen académico estudiantil actualizando los sistemas de información, de forma que los expedientes estudiantiles reflejen de manera precisa y justa el rendimiento alcanzado por cada persona estudiante.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que el oficio que recibieron del Dr. Adrián Pignataro López, docente de la Escuela de Ciencias Políticas, lo ingresó como correspondencia, al considerar que si algún miembro desea trabajar en la construcción de alguna alternativa de modificación del artículo 25 del Reglamento de Régimen académico estudiantil, como él sugiere, lo pueda trabajar mediante una propuesta de miembro; si no, dejar esa inquietud presente en los miembros del Órgano Colegiado para futuras valoraciones.

Cede la palabra a la Srta. Valeria Bolaños.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS agrega que estaba revisando la información brindada por el docente de Ciencias Políticas y desea revisar, en profundidad, lo que establece el artículo 25 y evaluar la posibilidad de presentar esa propuesta de miembro.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ continúa con la lectura.

g) Modificación parcial a plan de estudios

La Vicerrectoría de Docencia autoriza, con la Resolución Vicerrectoría de Docencia VD-12541-2023, la modificación parcial al Plan de Estudios del Bachillerato en Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Comunicación Social, Comunicación Audiovisual y Multimedial, Periodismo, Publicidad y Relaciones Públicas y Licenciatura en Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Publicidad, Relaciones Públicas, Periodismo, Producción Audiovisual, Diseño y Producción de Contenidos Transmedia y Comunicación Estratégica, código 340104, plan 2, y código 340105, plan 1, según solicitud realizada mediante los oficios ECCC-754-2021, ECCC-346-2022, ECCC-347-2022, ECCC-439-2022 y ECCC-301-2023.

Circulares

h) Cambios en horario y recorrido del servicio de bus interno

La Oficina de Servicios Generales, mediante la Circular OSG-6-2023 y en adición a la Circular OSG-4-2023 referente a los cambios en el horario y recorrido del servicio de bus interno, informa que durante la franja horaria nocturna (de 7:00 p. m. a 9:50 p. m.) se permitirá a los usuarios subir y bajar del autobús para movilizarse dentro de la Sede Central de la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio (Finca 1). Señalan que esta disposición procura facilitar la movilidad de los usuarios hacia los diferentes servicios de transporte público.

i) Asignación de becas por actividades universitarias

La Oficina de Becas y Atención Socioeconómica (OBAS), mediante la Circular OBAS-17-2023, recuerda tomar en consideración la información enviada en la Circular OBAS-15-2023, específicamente el apartado “Aspectos importantes”, referido a la asignación de becas por actividades universitarias.

j) Atención de giras únicamente relacionadas con el examen de admisión 2023

La Oficina de Servicios Generales informa, mediante la Circular OSG-7-2023, que del 29 de setiembre al 01 de octubre y del 06 al 08 de octubre atenderá giras que únicamente correspondan al examen de admisión 2023, lo anterior debido a la demanda originada por dicho proceso. En caso de que existan solicitudes de transporte para giras administrativas, de investigación o académicas para los días mencionados, que hayan ingresado al Sistema de Transportes con anterioridad, se agradece comunicarse a las extensiones 2929 o 2919 para su reprogramación.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agrega que en esas fechas tienen la visita a la Sede Regional del Atlántico y han estado coordinando con la Sección de Transportes para evaluar si eso va a ocasionar alguna situación incómoda en el proceso de exámenes de admisión, pero les informaron que no, pues la buseta asignada estaba reservada y no genera conflicto con la programación para los exámenes; lo aclara porque coincide con una de las visitas que el Consejo Universitario tenía programada.

Continúa con la lectura.

k) Revisión de la ejecución presupuestaria de la Institución

La Vicerrectoría de Administración (VRA) comunica, con la Circular VRA-37-2023, que considerando la Norma General G-3.4 de las Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica, en coordinación con la Oficina de Administración Financiera y la Oficina de Suministros, llevó a cabo una revisión de la ejecución presupuestaria de la Institución al 31 de agosto del presente año, en la cual se observa que varias unidades presentan partidas con un bajo comportamiento del gasto. Asimismo, informa que, a partir del 22 de setiembre del año en curso, para aquellas partidas que presenten una ejecución del presupuesto menor al 70%, los saldos proporcionalmente no gastados serán canalizados hacia otras necesidades, para lograr el equilibrio financiero de la Institución. En lo que resta del año, se hará una revisión mensual de los saldos restantes, por lo que se insta a tomar las acciones respectivas, con el fin de alcanzar la máxima ejecución del Presupuesto 2023. Finalmente, resaltan la importancia de concluir los procesos de adquisición de bienes y servicios y que se ejecuten (paguen) en el presente año, para lo cual es importante considerar los plazos.

Copia CU**l) Estimación de ingresos del Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales para el 2024**

El Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (LanammeUCR) remite copia del oficio EIC-Lanamme-826-2023, dirigido a la Oficina de Administración Financiera, en respuesta al oficio OAF-1450-2023, en el cual se les solicita la estimación de los posibles ingresos para el año 2024. Al respecto, el LanammeUCR informa que, de acuerdo con el Proyecto de Ley de Presupuesto de la República para el ejercicio económico del año 2024, el monto asignado a la Universidad de Costa Rica a través del LanammeUCR es de 3 840 300 000 colones. Además, indica que están haciendo todos los esfuerzos ante los diputados de la Asamblea Legislativa para obtener (para el año 2024) el 1% del monto correspondiente al estimado de la recaudación del impuesto a los combustibles, por lo que solicita las medidas necesarias para que en caso de que se logre obtener un monto mayor al asignado en el proyecto de Ley pueda ser ejecutado. Por último, apenas tengan la distribución del presupuesto en partidas para el ejercicio del año 2024, la enviarán.

III. Seguimiento de Acuerdos**m) Encargo de la sesión N.º 6702**

La Rectoría, con el R-5432-2023, adjunta los oficios VRA-4650-2023 de la Vicerrectoría de Administración y CI-1185-2023 del Centro de Informática, con un informe del estado de avance para el cumplimiento del encargo 3, inciso a), artículo 7, de la sesión N.º 6702, el cual indica: “Semestralmente (febrero y agosto) informar a este Órgano Colegiado el avance en la atención de los hallazgos indicados, anualmente, por la auditoría externa mediante las Cartas de Gerencia y las Cartas de Gerencia CG-Tecnologías de Información...”. Sobre el particular, se anexa el plan de acción integral de atención sobre los hallazgos de auditoría externa mediante las cartas de Gerencia CG-Tecnologías de Información, que incluyen los hallazgos del 2022.

Con oficio R-5645-2023, la Rectoría remite los oficios VRA-4733-2023 y OAF-2277-2023, en los cuales se hace mención al documento CI-1185-2023, con el objetivo de brindar seguimiento al encargo en mención.

n) Encargo de la sesión N.º 6644-14

La Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) comunica, mediante el oficio CDP-15-2023, que en la reunión del 9 de agosto del presente año revisó la documentación trasladada sobre el seguimiento del acuerdo de la sesión N.º 6644, artículo 14, punto 2, del 20 de octubre de 2022, la cual indica: “Solicitar a la

Administración que, en un plazo de seis meses, conjuntamente con la Comisión de Régimen Académico y las dependencias que corresponda, se defina el tipo de información del profesorado sujeta a poder intercambiarse entre sí". Al respecto, la Rectoría remitió la respuesta de la Vicerrectoría de Docencia donde expresa que se identificó la información que puede eximirse de presentar a quienes participen en concursos de antecedentes referida a los artículos 38, 41 inciso ch), apartados i y iii), subapartados e), f) y g), así como el artículo 61 del Reglamento de Régimen Académico y servicio docente. Además, advierte sobre la particularidad de que dicha documentación e información sea de acceso público general; ello es un criterio que debe emitir la Oficina Jurídica, por tratarse de un asunto de carácter estrictamente legal. Por último, la CDP concluyó que la documentación presentada permite determinar que la Administración efectuó las gestiones pertinentes para cumplir con el encargo solicitado, por lo que se recomienda dar por cumplido el punto 2, del acuerdo de la sesión N.º 6641, artículo 14.

ñ) Encargo de la sesión N.º 6589-07

La Rectoría, con el R-5407-2023, adjunta el oficio VRA-4611-2023 de la Vicerrectoría de Administración, en el cual remite el documento OAF-2227-2023 y un plan de trabajo en atención al CU-1379-2023, relacionado con el encargo 2, inciso a), artículo 7, de la sesión N.º 6589, referente a la toma de acciones necesarias para cumplir con lo dispuesto en la Ley fortalecimiento de las finanzas públicas N.º 9635, específicamente la implementación de las Normas internacionales de contabilidad para el sector público (NICSP). Al respecto, la Oficina de Administración Financiera (OAF) informa que en el mes de marzo de 2023 los esfuerzos se concentraron en la construcción del plan de trabajo para el arrendamiento e implementación de la herramienta de ERP para la ejecución del Sistema de Gestión de Información Financiera en la Universidad de Costa Rica, este documento sería la base para la definición, programación y organización del proyecto, a fin de definir los roles, cronograma inicial y el entendimiento global del proyecto. La formalización del documento de diseño estaba programada para el 30 de mayo de 2023, la demora en el desarrollo de esta etapa tiene como justificación que no es posible avanzar hasta que la Institución se asegure de que la arquitectura de diseño cumpla con todos los requerimientos institucionales y, a su vez, quede plasmada en el documento final. Por último, no omiten manifestar que hacen el mayor esfuerzo para cumplir con los objetivos propuestos y trazar las prioridades para cubrir la mayor parte posible respecto a la implementación de las normas contables en la Universidad a partir del 2024.

o) Encargo de la sesión N.º 6719-06

La Oficina de Bienestar y Salud (OBS) envía copia del oficio OBS-1789-2023, dirigido a la Rectoría, en atención al Comunicado R-209-2023 en donde se les comunica el acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión N.º 6719, artículo 6, celebrada el 1.º de agosto del presente año, en el cual se le solicita a la oficina realizar las acciones correspondientes para elaborar un diagnóstico integral de salud entre personas directoras y decanas de unidades académicas, unidades académicas de investigación y sedes y recintos, que considere sus condiciones de salud, estilos de vida, necesidades reales y sentidas para determinar las prioridades y líneas de apoyo institucionales por implementar. Al respecto, la OBS solicita como primera acción la finalización del Diagnóstico de necesidades en salud de la población trabajadora, el cual se encuentra en fase de análisis de resultados y responde a la solicitud de este Órgano Colegiado, sesiones N.ºs 6200, artículo 3, del 3 de julio de 2018, y 6236, artículo 5, del 8 de noviembre de 2018. Una vez finalizado dicho análisis, los resultados obtenidos serán triangulados con el proceso de cartografía que se realizó con autoridades universitarias en noviembre 2022 y se efectuará un grupo focal con personas directoras y decanas de unidades académicas, unidades académicas de investigación y sedes y recintos, en coordinación con el Instituto de Investigaciones Sociales, con el propósito de complementar la información cuantitativa obtenida del cuestionario. Por último, en caso de que la propuesta metodológica sea avalada, los resultados se estarían presentando en el plazo indicado en el Comunicado R-209-2023.

p) Encargo de la sesión N.º 6727-07

La Rectoría remite copia del oficio R-5545-2023, dirigido a la Oficina de Planificación Universitaria, en relación con lo acordado en el Consejo Universitario en la sesión N.º 6727, artículo 7, celebrada el 24 de agosto del presente año, con el fin de atender lo solicitado en el acuerdo N.º 2, referente a una reunión para coordinar, analizar y establecer la metodología que se aplicará en las próximas consolidaciones de plazas, la cual debe ser entregada a más tardar el 25 de setiembre del año en curso a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.

EL DR. CARLOS PALMA da los buenos días a todos y a todas. Con respecto a este punto en el cual la Rectoría está conformando una comisión con la Oficina de Planificación Universitaria, sugiere que inviten a un miembro de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, en virtud de que este asunto fue muy discutido en las modificaciones que recientemente aprobaron en el plenario, referente a los criterios y variables que se utilizaban para hacer esa consolidación de plazas del personal docente.

Añade que una de las condiciones que quedó, aunque no explícitamente, pero cree que sí fue conversado, se refiere a la importancia de tener en cuenta cuáles son los nuevos parámetros e indicadores para realizar la consolidación de plazas, ya que se hicieron varias modificaciones para la consolidación de plazas que fueron únicamente de las personas administrativas y muy pocas de docentes; entonces, ese es un tema que está pendiente desde hace mucho tiempo en la Universidad: la necesidad de consolidar plazas docentes en las unidades académicas.

Reitera la importancia de que algún miembro de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios esté presente para conocer esos indicadores, de manera que cuando lleguen las modificaciones a la Comisión tengan pleno conocimiento de los indicadores utilizados, porque, de lo contrario, causa mucho ruido aprobar una modificación presupuestaria sobre la consolidación de plazas, sin claridad de cuáles fueron los criterios aplicados y, en lo sucesivo, tener más información de cómo se va solventando una situación tan importante para la Universidad.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ añade que puede hacer llegar esa observación que hace el Dr. Carlos Palma directamente a la Rectoría, que es la que les envía el oficio; sin embargo, no pueden perder de vista que el proceso es propio de la Administración y lo que atañe es que puedan responder a las consultas que se les hagan por parte del Órgano Colegiado cuando se presente al plenario y en ese caso, en primera instancia, a la Comisión.

Siente que tal vez lo conveniente es que alguno de los miembros converse directamente con la Rectoría o con la Oficina de Planificación Universitaria para aclarar cuál sería la información que se requiere para realizar un buen análisis sobre esa modificación, aunque la participación en la Comisión le parece que es un espacio donde no les corresponde estar, sino, más bien, esperar y que esa información llegue de una forma que les permita hacer la evaluación adecuada.

Agrega que deja la inquietud; no obstante, lo pueden conversar con el señor rector cuando esté presente.

q) Encargo de la sesión N.º 6661-01

La Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) informa, mediante el oficio CDP-16-2023, que en la reunión del 30 de agosto del presente año revisó la documentación trasladada sobre el seguimiento del acuerdo de la sesión N.º 6661, artículo 1, del 14 de diciembre de 2022, el cual indica: “Modificar el punto 3 del artículo 6 de la sesión N.º 6531, referido al encargo a la Rectoría sobre la relación del Plan Estratégico Institucional...”. Al respecto, la Rectoría remitió la respuesta de la Vicerrectoría de Docencia donde expresa que, si bien se ha cumplido con el encargo de definición de la metodología y perfiles genéricos, es importante

consultar, durante el segundo semestre de 2023, el documento borrador denominado Lineamientos para el reclutamiento y la selección del personal docente interino de la Universidad de Costa Rica tanto a la Oficina Jurídica como la Oficina de Recursos Humanos, al igual que a las unidades académicas. Por último, la CDP concluyó que la información evidencia que la Administración ha efectuado las gestiones pertinentes para cumplir con el encargo solicitado, aunque continúa en proceso lo referido a la bolsa de empleo y la emisión de los lineamientos, por lo que se recomienda considerar la documentación presentada como un avance y solicitar que una vez concluidas las tareas pendientes se informe al Consejo Universitario para dar por cumplido el acuerdo de la sesión N.º 6661, artículo 1.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE expresa que, en relación con el encargo que se le hizo a la Administración en el transitorio 2, de la reforma al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, desea aprovechar para exponer sobre los avances.

Para iniciar, refiere que el contexto histórico se ubica a finales del siglo pasado, 1997 o 1998; tienen una recesión económica; ese es el primer factor; el segundo factor que ocurre son los cambios en los regímenes de pensiones que provocan que muchas personas funcionarias de la Universidad se acojan a la jubilación en ese momento, antes de que se den esos cambios; la tercera situación obedece a que el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* les da a los directores y directoras de las unidades académicas la potestad de nombrar, unilateralmente, al personal docente interino.

Expresa que lo que ocurre es que por la recesión económica se congelan las plazas; es decir, las plazas de las personas que se pensionan quedan congeladas y las unidades se ven obligadas a buscar docentes en condición de interinato. El resultado es que pasan, a finales de siglo, de tener una tasa de un 30% de docentes interinos versus 70% en propiedad, frente a la situación que se estaba manejando a finales de 2020, cuando era al revés: 70% de docentes en interinato y un 30% de docentes en propiedad.

Detalla que en esa coyuntura es cuando se ve la interesante reforma que estaban trabajando para finales de 2020, momento en que se tenía una situación similar: una recesión económica, plazas congeladas y cambios en los regímenes de pensiones, que estaban provocando jubilaciones masivas en la Universidad de Costa Rica; eso es lo que han venido experimentando en los últimos dos o tres años.

Añade que la reforma que se hizo en el artículo 20, en ese momento, lo que buscaba era tratar de evitar que la problemática continuara; entonces, básicamente se hacen cambios en la reglamentación para poner ciertos controles o pasos iniciales en la contratación del profesor interino o profesora interina. En ese sentido, la expectativa era que la reforma pudiera arreglar la situación, pero, en realidad, la reforma lo que hizo fue tratar de regular lo que viene hacia adelante y no la problemática que ya se tenía desde la reforma reglamentaria. Sin embargo, queda una serie de transitorios para tratar de abarcar esa situación, los cuales van dirigidos a las unidades académicas, a la Vicerrectoría de Administración, Vicerrectoría de Docencia, mediante los que se busca crear esa estructura.

Menciona que, en el caso de la Vicerrectoría de Docencia, como se indica, actualmente se trata de establecer una bolsa de empleo e incluir a las personas que quieran ofrecer sus servicios en la Universidad de Costa Rica. De manera que las direcciones puedan revisar esas bolsas de empleo y que haya un control mínimo por parte de la Vicerrectoría de Administración en cuanto a atestados mínimos, calidad, excelencia, que puedan tener las personas oferentes; de esa manera se ayuda en el proceso. Lo que les presenta la Vicerrectoría de Docencia es el avance que se ha dado en ese sentido.

También a las unidades académicas se les solicitó que procedieran a incorporar en sus planes de desarrollo o planes estratégicos ese proceso de la disminución del interinato y han empezado a establecerlo, bajo las directrices de la Vicerrectoría de Docencia, en sus planes en un periodo de dos a cuatro o seis años. La idea es que para 2026 ya mucho de eso haya sido atendido.

Presenta las acciones realizadas con respecto al transitorio número 2, de la reforma, el cual establecía: *A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio docente, la Vicerrectoría de Docencia, tendrá un plazo máximo de: tres meses para emitir los lineamientos requeridos a fin de que las unidades académicas actualicen y remitan su plan estratégico, que incluya acciones tendientes a la reducción del interinato; seis meses para definir la metodología por seguir en el proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina, emitir las directrices y los manuales correspondientes, que incluyan procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria, para esta bolsa de empleo.*

La Vicerrectoría de Docencia emitió un informe respecto al proceso que se siguió en la recopilación y consolidación de la información de las unidades académicas; el encargo ya se cumplió; fue informado desde el 15 de diciembre de 2022, mediante el oficio VD-4166-2022. Igualmente, en esa fecha se comunicó que la Vicerrectoría de Docencia trabajaría en consolidar modificaciones importantes realizadas por las unidades académicas, así como en un repositorio en línea para consultar datos estadísticos de estos planes.

Agrega que es una labor que ya se ejecutó por parte de la Vicerrectoría de Docencia, la cual trabajó en esa herramienta de visualización que condensa la información de los planes de reducción de interinato por plaza y por jornada; además, compara esos datos con lo logrado hasta el momento por las unidades académicas. Esa herramienta toma los datos de los registros propios de la Vicerrectoría de Docencia, en cuanto a concursos de antecedentes, reservas de plaza y aumentos de jornada adjudicados. Los planes de reducción contemplan una periodicidad del 2022 al 2026 y la información recabada en esa herramienta de visualización incluye lo logrado hasta el 2022, con corte al 28 de julio de 2023; periodo a periodo se va ampliar.

La Vicerrectoría de Docencia les indica que van a continuar manteniendo la herramienta actualizada.

A la herramienta puede accederse mediante el siguiente enlace: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDc0MzkyNTU0ZWRIOC00YTBMLTkyMWQyYzNjZGQ3NDE3Mzc4IiwidCI6ImU3OT_g0Y2FjLTIiNDMtNG_Y4OC04Zjk3LTk1MjQzMzVINmJjNCIsImMiOiJlR9.

Explica que, en general, la persona que consulte la herramienta puede filtrar la información, ya sea por área, por facultad, por unidad académica. En la primera página se encuentran datos por jornada y en la segunda página la información por plaza, la cual ha sido compartida con las unidades académicas, a fin de que conozcan su nivel de avance, compromisos adquiridos para la reducción proyectada del interinato docente; además, en seguimiento a la política de transparencia y datos abiertos, la Vicerrectoría publicará la herramienta de manera pública.

Expone que en la parte izquierda aparecen áreas; se pueden escoger si se quiere ver la información de todas las áreas o de un área en específico, por facultad o, bien, por unidad académica. Cuando se selecciona una de las áreas —por ejemplo, si se elige el Área de Artes y Letras—, la aplicación se va a actualizar para representar lo que tienen en esa área; también se puede borrar la selección para ver la información completa.

En el caso del gráfico, lo que muestra es el nivel de avance en la jornada adjudicada con respecto a la planificada. Se esperaban 973,56 jornadas adjudicadas al final de 2026; actualmente se han adjudicado 131,01 respecto a toda la Universidad.

Luego analizan los datos para aumentos de jornada; en azul claro se presenta lo proyectado en aumento de jornadas; por ejemplo, en el 2022 se esperaban 16 y en azul oscuro cuántas se han logrado (21); se ha logrado más de lo proyectado; en 2023 se tenían proyectadas 15 para todo el año y al 28 de julio se habían logrado 7; posteriormente, aparecen los años 2024, 2025 y 2026.

Agrega que se observan los datos referentes a concursos de antecedentes; en ese caso, en el 2022 se habían proyectado 62; se lograron 31; en el 2023 se proyectaron 112 y se lograron hasta este momento 7. Para 2026, muchas de las unidades han programado sus concursos de antecedentes hasta llegar a 192.

En cuanto a reservas de plaza, para 2022 se proyectaron 40 y se lograron 21, y en el 2023 se proyectaron 66 y se lograron, a la fecha, 26.

Explica que los datos que incluye la herramienta corresponden a la proyección. En palabras del vicerrector de Docencia, se espera, de acuerdo con la proyección, reducir el interinato para 2026 a un nivel bastante razonable, aunque ello depende mucho de las acciones que realicen las unidades académicas para que logren cumplir con esas expectativas. Hay unidades que han avanzado bastante en esa materia; sin embargo, hay otras unidades que están más rezagadas.

En la página 2 se muestra la información clasificada por plazas.

Añade que la herramienta que se tiene es de acceso público, actualizada, y les demuestra que la Vicerrectoría de Docencia ha cumplido en su parte con lo que corresponde a la herramienta, las directrices y los lineamientos que se han establecido.

Afirma que son necesarias las acciones por parte de las unidades académicas. Tal y como decía el oficio, las directrices corresponden a un borrador que se está socializando con las unidades académicas para efectos de la validación. Se espera que para finales de año cambie su condición de borrador a ser un documento final. En ese sentido, la Comisión de Docencia y Posgrado reconoce que se ha avanzado mucho, pues es una herramienta que no tenían antes y les permite realizarlo como corresponde, para efectos de transparencia. Además, las directrices y los lineamientos que se han establecido, así como la bolsa de trabajo que está desarrollando la Vicerrectoría de Administración, responden al espíritu de los transitorios 1, 2 y 3 en general.

Como es todavía un documento en borrador, la decisión de la Comisión de Docencia y Posgrado es darlo como un avance en el cumplimiento de ese acuerdo, pero, definitivamente, felicita a la Administración por las acciones que viene realizando en esa materia.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ manifiesta que desde el momento en que vio la herramienta, cuando les fue comunicada, ha querido expresar un reconocimiento al señor vicerrector de Docencia, Dr. Felipe Alpizar Rodríguez, y a su equipo de trabajo, por haber sistematizado, en una forma tan fácil de comprender, el avance que se tenga en ese proceso. No obstante, el reto está en tener no solo una buena planificación, sino, también, una buena ejecución, de modo que se logre una reducción en el interinato, que es lo que todos quieren en la Institución y es en lo que tienen que empezar a trabajar más eficientemente las unidades académicas.

Agradece al Dr. Germán Vidaurre por la presentación y a la Comisión por el análisis.

Continúa con la lectura.

r) Encargo de la sesión N.º 6441-08

La Rectoría envía el oficio R-5459-2023, en el cual brinda seguimiento al encargo 2, inciso 2.8, artículo 8, de la sesión N.º 6441, referente al informe de cada tres meses sobre el estado, proceso y contenido de los convenios (marco y específicos) que se suscriban con la Caja Costarricense de Seguro Social y otras instituciones afines. Al respecto, informa que a la fecha se ha suscrito con la Caja Costarricense de Seguro Social el siguiente convenio: “Carta de entendimiento entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la Universidad de Costa Rica, con el fin de establecer colaboración en el proyecto Análisis y asociación clínica de la respuesta inmune celular en pacientes con Covid-19 tratados con anticuerpos equinos contra proteínas recombinantes del SARS-COV-2 (Sub-Estudio de los ensayos SECR-01 y SECR-02), por medio del Instituto Clodomiro Picado”.

****A las nueve horas y doce minutos, sale el Dr. Eduardo Calderón.****

s) Información solicitada por la Contraloría General de la República

El Centro de Informática (CI) informa, mediante el CI-1239-2023, en referencia al documento R-5463-2023, en cual se remiten los oficios CU-1513-2023 y DFOE-BIS-0784, en los que se solicita información para complementar un estudio sobre las plataformas tecnológicas del sector social liderado por la Contraloría General de la República (CGR), que no dispone de la información consultada, debido a que no la hospeda en las plataformas institucionales. Por lo tanto, corresponde enviar esta consulta a las distintas vicerrectorías para que estas determinen cuáles unidades tienen programas de impacto social y se pueda completar la información solicitada por la CGR en los formularios en línea creados para este fin. Por último, advierte que la fecha límite para completar esta información es el 08 de setiembre del presente año, pero este oficio fue recibido por el CI el 05 de setiembre, por lo que es necesario pedir una prórroga debido a la articulación interna que desde ahora debe hacer la Universidad para aportar lo solicitado.

t) Encargo de la sesión N.º 6413-06

La Rectoría, con el oficio R-5662-2023, adjunta el documento CIEM-181-2023 del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), en el cual informa que el viernes 25 de agosto del presente año se convocó a una sesión del Consejo Asesor del CIEM para aprobar el nuevo reglamento del centro. Lo anterior, en atención al encargo 4, artículo 6, de la sesión N.º 6413: “Informar al CIEM que es necesaria la actualización del reglamento de esa unidad académica de investigación, debido a las modificaciones que incorpora la reforma integral al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual...”.

u) Encargo de la sesión N.º 6410-02

El MBA Jorge Astúa Quirós, director financiero de la Rectoría, remite copia del oficio R-5622-2023, en respuesta al R-5478-2023, donde se le solicita que informe cómo define la Administración “emergencia, fuerza mayor o alguna situación especial”. Lo anterior en relación con el encargo 2, artículo 2, de la sesión N.º 6610, referente a la partida 0-01-03-01 Servicios Especiales. Al respecto, el Sr. Astúa menciona algunas situaciones que tienen en común su carácter de imprevisibilidad, inevitabilidad y de atención inmediata, que alteran las condiciones planificadas que vienen a clasificarse como emergencia, fuerza mayor o situaciones especiales, las cuales deben ser asumidas por la Administración, como la entrada en vigencia del Reglamento para el reconocimiento y equiparación de estudios realizados en otras instituciones de educación superior, el cual establece lo siguiente en el artículo 4 “(...) La Rectoría brindará el apoyo presupuestario, en la categoría de profesor interino licenciado, de las personas integrantes de la CIREES cuando la unidad académica así lo solicite”; la creación de comisiones institucionales, como la de Hostigamiento Sexual, Contra la Discriminación, la Instructora Institucional y la de Régimen Académico, que se encuentran adscritas a la Rectoría; además, la norma agrega que la Rectoría brindará el apoyo presupuestario para descargar y sustituir a las personas miembros, mediante la concesión de plazas, cuando la unidad así lo solicite.

v) Encargo de la sesión N.º 6539-09

La Oficina Ejecutora del Plan de Inversiones (OEPI) envía copia del oficio OEPI-940-2023, en respuesta al R-5473-2023, en el cual se consulta el estado del avance del encargo 3, artículo 9 de la sesión N.º 6539 del Consejo Universitario, en cuanto a la actualización del reglamento de la OEPI. Sobre el particular, la Oficina ha trabajado en coordinación con el Laboratorio Colaborativo de Innovación Pública-Innovaap-UCR la propuesta respectiva. Por otra parte, han modificado en el borrador de la propuesta lo relativo al cargo de la persona directora para que sea denominado “jefatura” y no “dirección”.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ menciona que va a pasar a las consultas que están proponiendo para los proyectos de ley.

IV. Asuntos de Comisiones

w) Pases a comisiones

Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.

- *Presupuesto ordinario institucional y Plan Anual Operativo para el 2024.*
- *Modificación presupuestaria N.º 6-2023.*

V. Asuntos de la Dirección

x) Ingreso de proyectos de ley

Proyectos de ley nuevos que han ingresado para consulta de criterio institucional al 13 de setiembre de 2023

- *Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos neurales y biométricos, Expediente N.º 23.667.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ aclara que el proyecto tiene como objetivo establecer legislación que tutele la protección de las personas frente al tratamiento de sus datos neurales y biométricos. Se pretende consultar al Centro de Investigaciones en Neurociencias, al Centro de Informática y al Comité Ético-Científico.

Cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ dice que aprovecha que el proyecto de ley les llegue a consulta para hacer una observación, la cual le parece importante que el Consejo lo tenga en sus apuntes; se refiere a la discusión sobre las solicitudes que ha hecho el Banco Central de Costa Rica a diferentes instituciones bancarias del país, lo que, desde su perspectiva, no está conforme a lo que establece la legislación costarricense sobre la protección de datos de las ciudadanas y los ciudadanos, que, en este caso, sería la protección de datos de las consumidoras bancarias y los consumidores bancarios.

Explica que la solicitud para que la Institución emita criterio sobre ese proyecto de ley debe verse en el contexto no solo de una garantía de la protección de los datos biométricos de las personas, el que, de llegar a aprobarse en la Asamblea Legislativa, sería letra muerta frente a las exigencias establecidas por el Banco Central de Costa Rica y que hacen que la letra muerta de la *Ley de Protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales* (N.º 8968) les haya hecho perder tiempo valioso en busca de la protección, no de la individualidad, no del derecho individual de cada persona a que sus datos sean confidenciales, sino al derecho colectivo, a la no interrupción de la privacidad, porque en la violación de los datos confidenciales de una persona están siendo violados los datos de todas las demás personas; por tanto, ese es un hecho que la comunidad universitaria no debe verlo como un hecho aislado, porque tienen como antecedentes la creación de la famosa Unidad Presidencial de Análisis de Datos (UPAD) en el gobierno del Sr. Carlos Alvarado Quesada, hasta una intención por parte de las instituciones públicas de tener acceso a la información, que no deberían tener.

Agrega que la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) reveló recientemente que le entregó todos sus datos al Banco Central de Costa Rica, sin que los ciudadanos usuarios de la CCSS le hayan otorgado a la CCSS una autorización para el uso de esos datos. ¿Qué va a hacer el Banco Central de Costa Rica (BCCR) con los datos de las personas usuarias de la seguridad social pública? Lamenta que algunos bancos hayan

tenido que acceder al otorgamiento de los datos al BCCR, mediante alguna forma de presión o amenaza y ante la posibilidad de una sanción penal.

Detalla qué sucedería si al BCCR se le ocurre en estos momentos pedirle a la Universidad de Costa Rica información de todos los usuarios de la comunidad universitaria y que, ante la presión de una institución como el BCCR, la Universidad decida otorgarlos. ¿O van a rechazar la solicitud y no aceptar la amenaza? Insta a que se ubiquen en ese preciso momento cuando la Universidad tenga que reaccionar.

Para concluir, manifiesta que es lamentable que el BCCR tenga esa actitud sobre el no reconocimiento con respecto a la privacidad de los datos de las personas y que algunas instituciones financieras, y, sobre todo, la Caja Costarricense de Seguro Social, hayan otorgado esos datos. Espera que esa sed desproporcionada de las instituciones por obtener información sobre asuntos privados no continúe con ese rumbo, porque a las ciudadanas y a los ciudadanos el futuro que les deparará es de absoluta desprotección.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez. Puntualiza que es un asunto que hay que ponerle mucha atención.

- *Reforma de la Ley de creación del fondo de apoyo para la educación técnica del puntarenense, N.º 7667, de 5 de mayo de 1997 y sus reformas, Expediente N.º 23.580.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que el proyecto de ley pretende realizar una serie de reformas al articulado y la incorporación de otros a este fondo, con el fin de que los contenidos sean concordantes con las demandas del mercado laboral actual y que permitan desarrollar programas de préstamos y becas para la educación superior y la técnica a los que la población puntarenense acceda.

El proyecto de ley estaría consultándose a la Sede Regional del Pacífico y a la Facultad de Educación.

Continúa con la lectura.

- *Ley de prevención, detección temprana y respuesta de la violencia contra la niñez y adolescencia, Expediente N.º 23.695.*

****A las nueve horas y veinticinco minutos, entra el Dr. Eduardo Calderón.****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ menciona que el proyecto pretende promover acciones de prevención y detección temprana de todas las formas de violencia en contra de la niñez y la adolescencia, por medio de procesos de concientización de la sociedad costarricense, la acción coordinada entre las instituciones del Estado y la promoción de los derechos de la niñez y la adolescencia.

La consulta se enviaría a la Facultad de Derecho y al Programa Interdisciplinario de Estudios y de Acción Social de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia (Pridena).

Continúa con la lectura.

- *Derogatoria de los artículos 74 y 74 bis de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, Ley N.º 17 y sus reformas, del 22 de octubre de 1943, Expediente N.º 23.788.*

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agrega que la intención de ese proyecto es derogar los artículos citados y sus reformas, relacionados, entre otros aspectos, con la disposición de que para realizar diversos trámites administrativos será requisito estar inscrito como patrono, trabajador independiente o en ambas modalidades, según corresponda, y estar al día con el pago de las obligaciones, de conformidad con los artículos dispuestos en la ley.

El proyecto pretende facilitar la formalización de la administración ante la CCSS y una derogatoria que permita a los administrados efectuar una serie de trámites que actualicen que actualmente tienen prohibido realizar si no están al día con la CCSS, fomentando la reactivación económica.

La intención es hacer la consulta a la Facultad de Medicina y de Derecho.

Continúa con la lectura.

- *Ley para prohibir la caza marítima del tiburón martillo en el territorio nacional*, Expediente N.º 23.666.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ menciona que el proyecto pretende consolidar los esfuerzos normativos en cuanto a la protección de los esfírnidos, comúnmente conocidos llamados tiburón martillo, en aras de cumplir con los compromisos internacionales adquiridos por Costa Rica relativos a la protección de los recursos naturales y la protección de fauna, así como la obligación del Estado de velar por un ambiente ecológicamente equilibrado.

La consulta se haría a la Escuela de Biología y al Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología (CIMAR).

Continúa con la lectura.

- *Ley para fomentar el desarrollo económico de las costas: Declaratoria del pez vela símbolo patrio en el desarrollo económico, social y cultural de Costa Rica*, Expediente N.º 23.643.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que este proyecto pretende declarar al pez vela (*Istiophorus platypterus*) como símbolo nacional del desarrollo económico, social y cultural de las costas de Costa Rica; lo anterior, con el fin de que se dé un paso adicional en la declaratoria del pez vela como especie de interés turístico-deportivo, establecido en la *Ley de Pesca y Acuicultura*, Ley N.º 8436. Además, permita materializar este interés en medidas efectivas de protección a la especie y el aprovechamiento sostenible por medio de la pesca deportiva de captura, así como su liberación, actualmente regulada en nuestra legislación.

La consulta se enviaría a la Escuela de Biología y al Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología (CIMAR).

Cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA considera que, al ser aspectos relacionados con la exportación de recursos costeros, se debería consultar a las Sedes Regionales de las costas, pues existen carreras asociadas. Sugiere la Sede Regional del Caribe, la Sede Regional del Pacífico y la Sede Regional del Sur.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Carlos Palma. Expresa que van a ampliar la consulta a las sedes costeras.

- Reforma del artículo 36 de la Ley N.º 8000, Creación del Servicio Nacional de Guardacostas, de 5 de mayo de 2000, y sus reformas, Expediente N.º 23.608. El Consejo Universitario analizó un texto similar en la sesión N.º 6716-08 del 25/07/2023, donde se acordó: Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración, que la Universidad de Costa Rica recomienda aprobar el texto dictaminado del proyecto “Ley a favor del Servicio Nacional de Guardacostas, reforma del artículo 36 de la Ley N.º 8000, Creación del Servicio Nacional de Guardacostas, de 5 de mayo de 2000, y sus reformas”, Expediente N.º 23.329, siempre y cuando se incorporen las observaciones y recomendaciones planteadas en el considerando 5.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ explica que el objetivo de este proyecto es robustecer la *Ley para el aprovechamiento de las embarcaciones y otros bienes navales incautados al crimen organizado*, Ley N.º 9579, con el fin de generar un marco normativo que abra la posibilidad de que otras instituciones u organizaciones como centros de educación pública, municipalidades, comités de la Cruz Roja, entre otros, puedan disponer de las embarcaciones y, en general, de los bienes de naturaleza naval, declarados en abandono y en comiso, a favor del Servicio Nacional de Guardacostas.

Se consulta a la Facultad de Derecho y a la Sección de Seguridad y Tránsito de la Oficina de Servicios Generales.

- *Código de Minería y Geología*, Expediente N.º 23.068.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ menciona que este proyecto tiene la intención de establecer los mecanismos de regulación de todas las etapas que comprende la exploración, explotación, acopio y aprovechamiento de los recursos minerales, geológicos y otros no vivos, así como la creación del Instituto de Geología y Minería como un órgano de desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Ambiente y Energía, que permitirá la consolidación de un Servicio Geológico Minero y el establecimiento de varios órganos especializados, que estarán encargados de investigar, administrar, asignar, promover, fiscalizar y controlar el aprovechamiento de esos recursos existentes en el territorio continental.

La consulta se haría a la Escuela Centroamericana de Geología, a la Facultad de Derecho y al Centro de Investigación en Ciencias Geológicas (CICG).

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ menciona que, si no se ha tomado en el pasado un acuerdo, valdría la pena considerar, a la hora que se les eleve el informe en relación con el proyecto, los criterios emitidos por la Universidad de Costa Rica sobre la explotación petrolera o la explotación del gas, porque ya existen con respecto a la minería a cielo abierto. Se imagina que, si están creando una institución, también pretenden hacer modificaciones que podrían ser contrarias a criterios que ya se han incluido en algunas de esas ramas (se refiere a la petrolera y minera), ya que en algunos sectores tienen, actualmente, la discusión relativa a la explotación del gas natural.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez. Aprovecha para recordar que deben tomar una posición con respecto a ese proyecto de ley que se les remitió, porque tienen dos posiciones muy bien fundamentadas, aunque absolutamente diferentes, que tendrían que presentar ante el plenario sobre la explotación del gas y el petróleo.

Cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE refiere que el Consejo Universitario y la Universidad de Costa Rica se han pronunciado ante proyectos similares a este. La Escuela Centroamericana de Geología ha expresado en varias ocasiones su posición; también, en uno de los proyectos de ley anteriores, la idea se centraba en reactivar lo que ya existe y que funcione adecuadamente y no venir a crear algo adicional; ese fue el criterio que vertió la Universidad de Costa Rica en su momento; entonces, existen un par de antecedentes de proyectos similares sobre los que ya se han referido.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ continúa con la lectura.

- *Adición de un nuevo capítulo décimo al título II y de un inciso al artículo 83 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, Ley para garantizar el respeto a la libertad de prensa de periodistas*, Expediente N.º 23.727.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ refiere que en las normas propuestas se identifican y se prohíben una serie de conductas o prácticas laborales de las empresas periodísticas que atentan contra la libertad de prensa de los periodistas.

Asimismo, se establece un procedimiento jurisdiccional especial de carácter sumario, a fin de que los periodistas despedidos injustificadamente, con motivo de la aplicación de las prácticas laborales señaladas, puedan acudir ante los tribunales de Trabajo, para que se determine si el despido se debió a la aplicación de estas prácticas. Por otra parte, entre otros aspectos, se plantea la inclusión de la “cláusula de conciencia” en nuestra legislación, la cual determine las causales que facultan al trabajador a dar por finalizado su contrato de trabajo, sin perder el derecho a recibir el pago del auxilio de cesantía.

Sobre esta iniciativa de ley, se hará consulta especializada a la Facultad de Ciencias Sociales, al Programa de Libertad de Expresión y Derecho a la Información (Proledi) y a la Facultad de Derecho.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ agrega que conoce el texto del proyecto y tiene su opinión, la cual, en algún momento del pasado, tuvo que exteriorizar, frente a proyectos de ley que tenían las mismas intenciones; por lo tanto, sería bueno que cuando se analice, se haya una revisión en los archivos sobre el criterio que probablemente haya emitido la Universidad de Costa Rica al respecto; se refiere a la comparación de proyectos. Como tiene que ver específicamente con la contratación o despido de trabajadores de la comunicación, también cree que sería bueno que se hiciera la consulta a los directores de los medios de comunicación de la Universidad, quienes, probablemente, sí tendrían una opinión muy cercana a la práctica sobre esa materia.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Lic. William Méndez.

****A las nueve y treinta y cinco minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las nueve horas y cuarenta y seis minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, Dr. Germán Antonio Vidaurre y M.Sc. Ana Carmela Velázquez. ****

ARTÍCULO 2

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para pasar 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 consulta a la señora rectora a. i. si hay informes de Rectoría. Al no haber informes, propone una modificación en el orden del día para pasar al Dictamen CCCP-2-2023 sobre la Propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

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

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, 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: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Ph. D. Ana Patricia Fumero.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar al Dictamen CCCP-2-2023 sobre la Propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

ARTÍCULO 3

La Comisión de Coordinadores Permanentes continúa con 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 VELAZQUEZ informa que interrumpieron la sesión en la última vez con la moción que presentó la Srta. Valeria Bolaños sobre la modificación de algunos artículos.

Cede la palabra a la Srta. Valeria Bolaños porque tiene una pequeña modificación con respecto a esa moción que había presentado.

*****A las nueve horas y cuarenta y ocho minutos, entra la Ph.D. Ana Patricia Fumero.*****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELAZQUEZ le cede antes la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero para que posteriormente continúe la Srta. Valeria Bolaños.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO desea solicitar el permiso para que ingrese el asesor Lic. Javier Fernández Lara para colaborar ante cualquier consulta adicional.

*****A las nueve horas y cuarenta y ocho minutos, entra el Lic. Javier Fernández, asesor de la Unidad de Estudios.*****

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS explica que no va a ser reiterativa con los elementos, en términos de justificación, de la moción que presentó la vez anterior.

Resume que tiene que ver con el alcance que tiene la existencia de un aspecto o un carácter vinculante de las evaluaciones estudiantiles, realizadas por las personas estudiantes con respecto a la labor docente y los diferentes elementos que se incluyen o que forman parte del funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, lo que justifica por qué debería ser considerado y tomado en cuenta.

La moción incluye la modificación de varios de los artículos y lo que correspondería sería poderlos votar de forma individual. Pregunta a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez si está en lo correcto.

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ afirma que sí; lo importante es votarlos en forma individual. En ese sentido, es conveniente que la Srta. Valeria Bolaños haga la presentación de las modificaciones que se construyeron, con el fin de que todos los miembros del Órgano Colegiado tengan claro el panorama, debido a que el trabajo que realizó la Subcomisión, en conjunto con la Srta. Valeria Bolaños, permite incorporar modificaciones a la propuesta que la Srta. Valeria Bolaños había presentado anteriormente.

Considera oportuno que entren primero a ver esos puntos y luego harían la votación en forma individual.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS presenta las modificaciones que se construyeron a partir de la discusión que se tuvo en la Subcomisión encargada del tema de la evaluación de desempeño.

Se propone modificar el artículo 24, plan de mejora, para incorporar en el cuarto párrafo otro elemento, que dice: “(...)También será obligatorio el plan de mejora en el caso de la persona docente que haya recibido un promedio inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil de todos los cursos impartidos en el año correspondiente”. Explica que esto quiere decir que si un docente durante un año impartió tres cursos y de esos tres cursos obtiene, en promedio, una nota inferior a 70, esa sería una nueva ruta o una manera por medio de la cual se habilitaría el plan de mejora, al cual se hace referencia en el reglamento.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO aclara que va a ampliar para que no se preste a confusión, pues en el párrafo anterior se indica: “El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación inferior a 80 en la evaluación del desempeño laboral, y debe analizar 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”.

Puntualiza que ese párrafo se refiere a la totalidad de la evaluación del desempeño laboral; es decir, no únicamente al desempeño en su docencia directa, sino en su globalidad, ya sea participación en comisiones, proyectos de investigación, de acción social o proyectos de docencia, etc. Reitera que se refiere a la totalidad de la gestión del desempeño; esto es, el promedio de toda la dimensión; mientras que la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños es específica para la evaluación de la docencia directa que realiza el CEA; por eso dice así: “(...) También será obligatorio el plan de mejora en el caso de que la persona docente haya recibido un promedio inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil de todos los cursos impartidos en el año correspondiente”.

Añade que esa es específicamente para aquella evaluación que se hace de la docencia directa, la cual es uno de los componentes de la evaluación de la totalidad de la gestión del desempeño laboral. Menciona que la propuesta estudiantil es incidir en el mejoramiento del personal que tenga problemas con su pedagogía; esa es la diferencia entre ambos párrafos.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ menciona que antes de la sesión conversó con la Ph. D. Ana Patricia Fumero con respecto a la evaluación estudiantil y la importancia de que si esta va a representar para el docente algún tipo de sanción (porque, evidentemente, implica una sanción en el trabajador), en ese caso, el docente tiene derecho a cuestionar o tener el instrumento para impugnar la sanción que se le va a aplicar por una evaluación estudiantil; entonces, le parece que deben dejar la previsión para que el docente pueda tener un mecanismo que tal vez en esos momentos no lo tenga a partir de la inclusión de la norma y cualquier otra variación; ello, para que consideren que en el contexto de todo el reglamento tienen que darle al docente la oportunidad (no es experto en evaluación, entonces no podría decir que el CEA lo hace bien o mal). Destaca que el docente sí debe tener la oportunidad de que, ante la imposición de algún tipo de sanción, sea esa u otra, dejen la previsión para que pueda acceder a un mecanismo de apelación, de modo que, en razón del debido proceso, quede de una vez asegurado. Además, es lo que han tratado de procurar a lo largo de la discusión.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA da los buenos días.

Menciona que tiene dos consultas en relación con la inclusión del párrafo, pues no le quedó clara la explicación de la Ph. D. Ana Patricia Fumero. Primero, si a lo que hacen referencia es a cursos específicos y, en el caso de que como docente tenga tres cursos específicos y en dos de ellos obtenga una nota superior a 80, pero en uno de ellos podría tener una nota inferior a 70, si es al promedio de esos tres cursos o por

separado en que obtuvo la calificación inferior, porque le parece que las prácticas pedagógicas, de acuerdo con los objetivos curriculares, los objetivos que tengan los planes del curso, podrían variar y, evidentemente, tener escenarios en los cuales le vaya muy bien impartiendo un curso o realizando la práctica docente y en otros no; desea tener mayor precisión al respecto.

Segundo, tiene que ver con si consideraron cuándo es vinculante la nota que recibe un docente en términos de participación estudiantil; esa es una de sus preocupaciones, pues tiene claro que no puede ser obligatoria la participación de las personas estudiantes al realizar esa evaluación. No obstante, deberían tener también un escenario en el cual las personas estudiantes que lleven a cabo la evaluación represente un número no tan significativo y, consecuentemente, no vaya a ser una muestra representativa y, en ese caso, el escenario que el docente podría estar encarando tendría que ver con un escenario no favorecedor, para tener, de manera precisa, una dimensión más amplia del panorama de la evaluación propiamente.

Reitera que han visto casos en los cuales en la evaluación docente de un curso de 45 personas participan solo tres personas estudiantes y eso no le da referencia para que, si tiene una nota mayor a 9, decir que es un excelente docente o si tiene una nota inferior a 7, decir que es el peor docente en la materia, de manera que desea tener claridad en cuanto a esos dos puntos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ añade que, con respecto a la evaluación estudiantil y los parámetros mediante los cuales tienen que regirse, es una situación que discutieron bastante.

Cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA considera que se debería hablar de promedio ponderado, porque es el peso que tiene un curso frente a otro; así que una persona docente que imparte varios cursos, estos pueden ser de una cantidad de créditos distinta. Recomienda que sea un promedio ponderado.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Carlos Palma.

Cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE menciona que le queda la duda en el primer párrafo de ese artículo, en que dice: “y debe analizar su cumplimiento”; ya que no recuerda el contexto de quién es el que lo analiza.

Agrega que aun así le queda la duda, pues en años anteriores la Vicerrectoría de Docencia había elaborado una estrategia para establecer planes de mejora; en aquel momento, la Dra. Marlen León Guzmán, vicerrectora de Docencia, había emitido una directriz para que si un docente en la evaluación estudiantil salía mal (evaluación menor a 7) en algunos de los aspectos, se debía activar ese plan de mejora; por ejemplo, en su unidad académica en ese momento, el Dr. Rodrigo Carboni Méndez, quien era el director de la Escuela de Física, lo aplicó, pero dirigido a los docentes cuya calificación general había sido baja; no un aspecto, como decía la directriz, sino en la calificación general. Esa medida involucraba un trabajo, mediante el Departamento de Docencia Universitaria (Dedun), que activaba un proceso de capacitación para trabajar con esos docentes. Fue muy complejo, ya que en aquel momento muchos docentes no lo aceptaban o consultaban en qué tiempos se les iba a dar o cuál iba a ser la descarga para llevar esas capacitaciones; además, había que tomar en cuenta el uso de recursos por parte de la Institución, pues había que buscar personal del Dedun que se encargara de desarrollar esa estrategia. Eso lo vio en una unidad académica y cabe agregar que en la Universidad tienen más de cincuenta unidades.

Agrega que en aquel momento no funcionó muy bien. Ese es uno de los aspectos que le preocupan, porque solo hablan del plan de mejora y entiende, según la respuesta que les brindó la Ph. D. Ana Patricia Fumero, que el plan de mejora es uno; lo que pasa es que tiene dos formas para que sea obligatorio: por una calificación inferior en todo el proceso o calificaciones estudiantiles en sus cursos. Como dice el Dr. Carlos Palma, hay que definir si es en un curso, si es un promedio o en todos, pero está indicado que es menor a 7

y, por lo tanto, el promedio es menor de 7; no obstante, podría haber cursos en que un docente salga bien y en otros mal; entonces, se debe definir si se aplica o no, dependiendo del promedio.

Expresa que le preocupa la parte de lo que es el plan de seguimiento, porque dice: “(...) y debe analizar su cumplimiento antes del siguiente periodo de planificación del siguiente desempeño laboral”, debido a que en algunos de esos procesos de mejora puede ser un taller pequeño de un día o dos, o puede ser cuatro miércoles en la tarde, o podría ser lo que se estableció en aquella época en la Vicerrectoría de Docencia, que era todo un proceso, a lo largo de todo un semestre, con el Dedun; ello después debía reflejarse en cambios, a largo plazo, en la estrategia; es decir, algunas de las acciones pueden ser muy rápidas, pero otras pueden reflejar resultados en uno o dos años, según se vaya construyendo material, por lo que le queda duda de si los tiempos calzan, en el entendido de que están hablando de pedagogía y cambios de estrategias.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra a la Srta. Valeria Bolaños.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS expresa que, antes de responder las consultas, desea explicar la lógica mediante la moción, en razón de que se hace una modificación importante con respecto a lo que presentó la semana pasada.

Trae a colación que la semana pasada se incluían elementos como, por ejemplo, el vinculado a la obligatoriedad respecto a que todas las unidades académicas tengan que realizar evaluaciones por parte del estudiantado; se incluía un transitorio para que el Centro de Evaluación Académica tuviera que llevar a cabo una actualización de los instrumentos; es decir, más acordes y permitan una mayor participación del estudiantado; asimismo, se incorporaba otro elemento sobre el carácter público que deben tener las evaluaciones que efectúa el estudiantado en relación con la labor docente.

Aclara que esos elementos de la moción se mantienen, pero, por medio de esa nueva propuesta, se estaría rechazando o dejando por fuera el elemento del porcentaje del 25% que se solicitaba como parte de los criterios para la evaluación del desempeño docente, con la finalidad del pago de anualidades. Reitera que desea dejar claro que en la nueva redacción de la moción se está dejando por fuera ese elemento.

Menciona que la moción trae elementos nuevos, que son los que estaría presentando a continuación y tienen que ver con lo que señalaba el Dr. Germán Vidaurre. Ahora tendrían dos rutas para llegar al plan de mejora: una ruta sería cuando se obtiene una nota inferior a 80 en el proceso general de evaluación del desempeño, y la otra cuando se obtiene una nota inferior a 70 solo en el proceso estudiantil; eso, en ambas rutas, los llevaría al mismo plan de mejora, el cual se incluye dentro de la propuesta de reglamento; eso para explicar la lógica detrás de lo que se está presentando actualmente.

Refiere que una vez que ya se ejecuta el plan de mejora, lo siguiente sería contar algún tipo de mecanismo que promueva alguna forma de involucramiento para un docente, quien, con el paso de cierto tiempo, tal vez siga sin manifestar una mejora en su labor docente, a pesar de haberse implementado un plan de mejora (ese es el otro elemento que va a presentar, para que se tenga la lógica o se pueda analizar con total claridad la propuesta), que implica una modificación en otro reglamento distinto al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

Menciona, con respecto a las consultas, que al haber explicado más la lógica detrás de la nueva propuesta, la forma en que está planteada para que se tenga que ejecutar el plan de mejora es mediante un promedio; en caso de que la redacción no lo expresara con más precisión, pueden habilitar una sesión de trabajo para tratar de expresarlo más claramente; la lógica sería que si un docente obtiene una nota inferior a 70, pero tiene tres notas superiores a 70 o tiene tres 90, ese promedio le permitiría no tener que cumplir con un plan de mejora, porque, en promedio, sí estaría superando el 70.

En cuanto a la proporcionalidad y la representatividad, agrega que eso ya se estaba atendiendo en otro artículo de la propuesta original de redacción del reglamento, porque, igualmente, se incluye como un insumo que va a tener que utilizar el superior jerárquico y para poder utilizarlo como un insumo tiene que responder a aspectos de proporcionalidad y representatividad, de manera que refleje, adecuadamente, la labor de ese docente, porque también es cierto que si solo tres estudiantes de un grupo de treinta completan la evaluación, eso no va a ser un criterio representativo de ese grupo.

Destaca como importante el hecho de que la lógica por medio de la cual se trabajó, es no que pueden establecer que el criterio va a ser de un 50% o de un 60% de participación, porque corresponde a una situación técnica que debería asignarse al propio Centro de Evaluación Académica (CEA) y no al Consejo Universitario. Lo que están incluyendo dentro del reglamento es que tiene que considerar proporcionalidad y representatividad, aunque no se define cuánto es proporcional y cuánto representativo.

Menciona que no logró identificar en que se señala lo indicado por el Dr. Germán Vidaurre, que decía: “[y] debe analizar su cumplimiento (...)”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO refiere al Dr. Germán Vidaurre que son dos párrafos diferentes, que tienen dos funciones separadas e individuales.

Explica que el primer párrafo, en el que dice: “(...) 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 planificación del desempeño laboral”, se establece para la gestión del desempeño global de la persona docente; se refiere a su evaluación del desempeño, con vistas al plan de trabajo, ya sea que tenga coordinaciones, proyectos de acción social, de investigación o en docencia y también en su docencia directa (atienda o no estudiantes).

Añade que el segundo párrafo que se está agregando actualmente, que empieza: “(...) Como también será obligatorio en el plan de mejora en el caso de la persona docente que haya recibido un promedio inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil” (tendrían que entrar en la sesión de trabajo para redactarlo de forma correcta), se refiere al promedio ponderado de todos los cursos impartidos en el año correspondiente; entonces, tiene que ver específicamente con la evaluación del CEA, la cual, en adelante, va a ser obligatoria para todas y cada una de las personas funcionarias.

Agrega que el CEA decidirá cómo se va a aplicar y a sistematizar, pues en el reglamento queda claro que se debe tomar en consideración la representatividad y la proporcionalidad; eso significa que el CEA tiene que ajustar sus parámetros, porque todavía tienen quejas de parte de docentes, relativas a que este año han recibido una mala nota en un curso con la evaluación de seis estudiantes de un total de 30; es decir, no están tomando en serio ese elemento de que sea representativo, debe ser una representatividad y una proporcionalidad en términos estadísticos; por eso son términos técnicos.

Enfatiza que tienen que ver dos elementos: el plan de mejora, que es formativo; en principio, lo que procura es una mejora en la formación, tanto para el personal docente como administrativo, y una segunda ruta relacionada con las sanciones (las van a ver más adelante), que considera faltas leves, faltas graves, faltas muy graves y, además, unas sanciones que tienen que ver con el estipendio. No obstante, para responderle al Lic. William Méndez, el dilema ha sido cómo colocar en la norma la necesidad de que la evaluación estudiantil pueda ser recursiva, porque va a afectar tanto a nivel de estipendio como laboral, pues, eventualmente, la persona docente puede en el futuro ser despedida; entonces, sí tienen que habilitarlo en la norma pues en este momento no está; ese es un tema central.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ menciona que el Dr. Germán Vidaurre desea agregar una consulta.

Cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero por la respuesta.

Insiste en que su duda en el párrafo anterior va en relación con el verbo “analizar”, porque el párrafo inicia: “El plan de mejora será obligatorio”; se habla de la naturaleza del plan de mejora y después dice: “y debe analizar su cumplimiento”; se pregunta quién lo analiza.

EL DR. CARLOS ARAYA manifiesta que sus observaciones son de forma; le parece que, si no hay observaciones de fondo, lo lógico sería pasar a una sesión de trabajo para finalizarlo.

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ expresa que desea asegurarse de que no haya observaciones de fondo en la propuesta con respecto a la modificación del artículo 24. La Srta. Valeria Bolaños explicó anteriormente que está enlazado con una propuesta integral, en la que se incluye, por ejemplo, eliminar la participación de porcentaje directo en la evaluación, pues lo que se quiere es habilitar en el reglamento que esa evaluación estudiantil sea efectiva en el proceso y no dándole, necesariamente, una evaluación directa.

Pregunta a los miembros del Consejo Universitario si en cuanto al fondo de la propuesta existe alguna observación o si les parece que pueden construir con base en eso una modificación; es decir, fortalecer un poco más a las instancias que tienen que darle seguimiento a esa evaluación estudiantil, para motivar en las personas estudiantes la posibilidad de completar la evaluación y que se den cuenta de que va a haber una consecuencia para la persona docente al completar la evaluación; entonces, lo que se está incluyendo son algunos elementos que le den más fortaleza a esa evaluación estudiantil, pero no en una forma directa con porcentaje.

Cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ aclara que no es docente de la Universidad de Costa Rica, por lo que sus opiniones, en cierta manera, están al margen de un autobeneficio o un beneficio en esa calidad.

Afirma que la propuesta tiene problemas de fondo, ya que, en la medida en que se aparten del criterio de la Facultad de Derecho, aunque se han apartado en otras oportunidades, pero, actualmente, sí coincide con el criterio de esa Facultad, pues en su momento les decía que no pueden amarrar a un sistema de sanciones la opinión de las personas estudiantes, porque lo que estarían haciendo es convirtiendo a la persona estudiante en una función que no le corresponde, como patrono, porque el patrono es la Universidad de Costa Rica.

Opina que la moción que está presentada actualmente lo que está generando es una sanción (que es lo que conversaban la Ph. D. Ana Patricia Fumero y su persona, que mencionó anteriormente); por ese motivo, él decía que la aplicación de una sanción, que en estos momentos solo está referida a un plan remedial para el docente, ya es una sanción; entonces, le están dando a ese atributo de opinión de las personas estudiantes un carácter de fuerza; es coercitivo y, como tal, es una sanción de carácter laboral; entonces, ahí entran en contraposición con lo que les ha expresado la Facultad de Derecho.

Consulta cómo lo resolvería, sin pretender tener un punto medio estilo salomónico; la única forma de arreglarlo es que el superior jerárquico determine por sí mismo, con la información que presenta la evaluación estudiantil, qué tipo de acción le parece recomendable para él hacer; puede ser un plan remedial, una orientación, llevar un curso, pero eso quedaría a criterio de voluntad del superior jerárquico y no podría ser (porque no está como una causal laboral) una atribución directa del superior jerárquico sobre el inferior, que sería el docente.

Propone, con mucho respeto al movimiento estudiantil, que tienen que valorar si le dan un derecho al movimiento estudiantil para opinar sobre el docente; la obligación del movimiento estudiantil es aceptar el 100% de esa obligación y no una porción; por lo tanto, o participan todos y dan su opinión todos o no

participa ninguno, porque se conoce que actualmente existe una proporción muy pequeña de estudiantes que participan del proceso de consultas sobre la labor del docente, por lo que, como lo señalaban, esa opinión no es proporcional. Se pregunta cuánto es proporcional, ¿51%?; es decir, si queda como está redactado en estos momentos tendrían que determinar la proporción y obligación de la consulta y amarrarlo a una obligación del estudiante a participar; no pueden seguir con el parámetro de que no es obligatorio, o lo es; entonces, tiene que participar el 100% o no lo es; lo que tendrían es solo un insumo que, además, no puede generar ninguna consecuencia.

EL DR. CARLOS ARAYA expresa que está confundido, porque le parece que están viendo solo el artículo 24; no han leído ningún otro artículo y se están adelantando a lo que viene de la propuesta; es decir, no tiene ningún inconveniente en esa redacción del artículo 24; solo algunas observaciones de forma, pero reitera que están confundiendo porque están discutiendo sobre los otros artículos. Si lo van a analizar integralmente, que fue lo que no entendió, considera que habría que leer toda la propuesta para discutir sobre ella; de lo contrario, le parece vago discutir sobre aspectos que ni siquiera han leído en el plenario.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ argumenta que creyó que con la intervención de la Srta. Valeria Bolaños quedaba más claro.

Explica que la propuesta original que presentó la Srta. Valeria Bolaños incluía tres elementos que la propuesta actual mantiene; es decir, de lo que la Srta. Bolaños presentó en la sesión anterior no están cambiando que el CEA haga la reforma al instrumento, que sea obligatorio que el personal docente sea evaluado y que las evaluaciones sean públicas; esos tres aspectos los presentó la Srta. Valeria Bolaños y se mantienen sin modificaciones, porque es la misma propuesta; el único artículo que está recibiendo modificación es el artículo 24 y una pequeña modificación por explicar en este momento en el *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico*, para poder amarrarlo. Para que quede claro, reitera que no hay otras modificaciones en otros artículos con respecto a lo que la Srta. Valeria Bolaños presentó la última vez; es este artículo 24 y una modificación en el *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico*, que la pueden presentar con el fin de contribuir a que se comprenda la intención de cómo fortalecerlo.

Pregunta a los miembros si desean cubrir la presentación de esa modificación en el *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico* y luego devolverse a temas de forma, porque deben evaluar si están de acuerdo, pues la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños lo que sí está eliminando es el 25% de participación en el porcentaje completo de la evaluación de desempeño.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS aclara que lo que se plantea en la modificación del artículo 24 no implica ninguna sanción, al menos en términos disciplinarios; lo que se está estableciendo es que, en caso de una nota inferior a 70, tiene que existir un plan remedial. Reitera que en el artículo 24 u otro no se establece ninguna sanción disciplinaria, según lo que han proyectado hasta el momento.

Argumenta que para tener todos los elementos de la propuesta presentados va a proceder a exponer el otro elemento, para que se pueda discutir de forma completa. El otro elemento es que una vez que se le asigna a un docente ese plan remedial y no existe una mejora en ese desempeño calificado por las personas estudiantes, existiría, entonces, una sanción según la normativa; lo que se estaría agregando en el artículo 6 del *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico* es un inciso r ter) que diría: “Entorpecer o negarse a realizar el plan de mejora derivado de la evaluación de la labor académica realizado por el estudiantado u obtener un promedio inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil anual de los cursos impartidos de los últimos tres años”.

Hace énfasis en que en ese momento sí estarían hablando de un tipo de sanción cuando después de tres años de que se implementó el plan remedial no existe una mejora por parte del docente en su labor.

Destaca importante que las modificaciones son individuales; es decir, al final responden a una sola lógica, aunque no quedan sujetas una a la otra, tanto en el aspecto de que sean públicas, que sean obligatorias para las unidades académicas, que lleven a un plan remedial o que exista una sanción cuando no hay una mejora en el ejercicio docente, según la calificación de las personas estudiantes, pero no están sujetas una de la otra, de manera que eso también permite que puedan discutirlos de forma individual, que sería lo más adecuado.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO agrega que también se estarían eliminando las faltas leves porque se repite el inciso r).

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ detalla que al inciso k), cuando se le incluyó: “tanto propia como de sus colegas”, a la hora de hacer la lectura de los incisos k) y r), dicen lo mismo, ¿estaba de esa manera en la propuesta original del dictamen que presentó la Ph. D. Ana Patricia Fumero?. Esto no tiene relación con la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños para que no se confundan, porque están tratando de encauzarlos a la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños.

Cede la palabra a la Srta. Valeria Bolaños.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS menciona que para discutir de forma adecuada cada una de las reformas o de las modificaciones, pueden retomar cada una de las modificaciones que presentó la semana pasada para puntualizarlas y que puedan verlas en el texto y votarlas de manera individual o discutirlos en caso de que haya observaciones con respecto a cada una.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ se disculpa pues no pretende ser tedioso con el asunto, máxime cuando no tiene ninguna incidencia en su vida profesional actualmente.

Reitera que, con mucha más razón, una vez leída la sanción, no pueden verla aislada de la reforma del artículo 24, porque desde el primer día en que un profesor recibe una calificación de 70, empieza a correr el plazo de una sanción, aunque sea leve.

Sintetiza que deben ver que lo que están otorgando al estudiante es una función que le corresponde al patrono, que es la Universidad de Costa Rica; en el momento en que les digan a las personas estudiantes que tienen injerencia sobre la decisión de despedir a una persona funcionaria por su opinión como estudiante, le están dando un giro a la opinión del estudiante para ser parte de la opinión del patrono; eso fue lo que les dijo la Facultad de Derecho. Puede estar equivocado en esa perspectiva (nunca ha sido ni pretende ser experto en todas las ramas del Derecho), pero es lo que está observando en la normativa; lo deja claro para que una vez que los miembros del Órgano Colegiado junto con él voten, tengan un criterio y quede en el reglamento que va a salir a consulta. Espera que el personal docente, en el proceso de consulta, pueda hacer sus observaciones de cuál es la perspectiva personal sobre la aplicación de la normativa, pues sí les va a afectar. No obstante, desea que la discusión se haga en el sentido de que no puede pasar inadvertida esa reforma, en el contexto de toda la reforma, sino que tiene una incidencia plena sobre el personal docente.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS piensa que el elemento que más debería estar vinculado al resto de la reforma tiene que ver con que la modificación al artículo sí genere sanciones; entonces, le parece que lo adecuado es que se quede de último para que se haya cumplido con los otros elementos que también son parte de la reforma, pues considera que los elementos de que sea pública o no y que el CEA tenga que actualizar los instrumentos, se pueden discutir de forma individual, debido a que no quedan sujetos a las sanciones, que es un punto que pueden dejarlo al final, porque tal vez es el que tiene mayores implicaciones, vinculadas al resto de las modificaciones, pero no tendría por qué limitar la aprobación del resto de los artículos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita al plenario un receso mientras pueden acomodar el texto para introducir la propuesta que había presentado la Srta. Valeria Bolaños en el texto proyectado, a fin de entenderlo mejor.

****A las diez horas treinta y cuatro minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las once horas y dos minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. María Laura Arias, 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 M.Sc. Ana Carmela Velázquez. ****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra a la Srta. Valeria Bolaños para que pueda recordar las modificaciones que había mencionado en la propuesta anterior, y que se encuentran marcadas en el documento.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS menciona que, a partir de lo que se había presentado la semana pasada, la primera modificación que se estaría planteando es en el artículo 57, sobre Transparencia institucional; se incluiría el párrafo que dice: "(...) En el caso del sector docente la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria comunicará a la población estudiantil las calificaciones finales obtenidas por el personal docente, así como cualquier persona interesada que la solicite por cuanto dichos resultados cuantitativos constituyen información pública". Explica que ese elemento lo que agrega es el hecho de que esa información es pública y tiene que estar de forma accesible para la población universitaria.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ señala que el asunto es la validez de lo cuantitativo, porque, como lo han conversado, si hacen un análisis cuantitativo, en el que 30 estudiantes corresponden al 100%, pero solo participan 5, entonces debería quedar incluida la metodología que se aplicó y el número de personas que participaron. Considera que ya que lo están incluyendo y están "reglamentando un reglamento", entonces que sigan reglamentando las normas que están reglamentando doblemente, porque es una norma que debería estar considerada para otro tipo de reglamento o como una directriz de la Vicerrectoría de Docencia, porque lo único que está aportando es el hacer públicos los informes con un dato cuantitativo, sobre el cual están dando por cierto que es válido y no están diciendo cuáles son los parámetros que debe tener el dato cuantitativo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita que no pierdan de vista que es el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, el cual tiene elementos de esa evaluación del desempeño docente con un instrumento, que es el estudiantil, pero no es el espacio para reglamentar cómo se lleva a cabo, cuáles son los elementos que llevan las variables, cuál sería la participación estadística o la participación necesaria para que el resultado sea confiable estadísticamente; esos son elementos técnicos que tendrían que establecer el CEA y la Vicerrectoría de Docencia, porque ellos son los que usan el instrumento que se utiliza de evaluación.

Agrega que en la Subcomisión tuvieron la visita de la señora Lorena Kikut Valverde, coordinadora de Evaluación Docente del CEA, y conversaron mucho con ella sobre las falencias o los problemas que tiene el instrumento de evaluación y de las ventajas que, además, pueda tener. Desde ese punto de vista, este no es el espacio para reglamentar esos detalles (no son detalles al final); lo que quiere decir es que este no es el reglamento de la evaluación docente estudiantil; eso lo deben de tener claro.

Cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA considera que, justamente por lo que señala la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, el texto es muy amplio; es decir, simplemente lo que deberían indicar es que los resultados de la evaluación deben ser públicos; cómo se publicita esa información es una función específica de la Vicerrectoría de Docencia, porque, por ejemplo, analiza que se señala que se comunicará a la población estudiantil; entonces, ¿qué es comunicar a la población estudiantil?, ¿es a la Asociación de Estudiantes?, ¿es a la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica?, ¿es a cada estudiante que se debería enviar un correo electrónico con la calificación?

Manifiesta que no pueden entrar en esos detalles; lo que sí está claro es que la calificación sumativa y, según criterio de la Sala Constitucional, es información que es pública, de modo que lo único que se debería hacer es ratificar esa publicidad de la información, pero lo demás es entrar en detalles que no corresponden a este reglamento.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS refiere al Dr. Carlos Araya que es importante realizar esa modificación que él señala, pues la modificación va en la línea de que se le informe a la comunidad estudiantil, porque, si leen el párrafo, dice: “Esta información estará accesible en las plataformas institucionales de rendición de cuentas que determinen esas vicerrectorías; la información será de carácter general y agregada, 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”.

Plantea que ese párrafo únicamente sea en la línea de informar a la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, como órgano que asuma la tarea de informar al resto de la comunidad estudiantil de la manera en que lo considere pertinente; de la misma forma que está dentro del *Reglamento de Régimen académico estudiantil* que se le informa a la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica sobre los cursos no ponderables.

Expresa que, si el Consejo Universitario lo considera pertinente, se puede agregar directamente a las asociaciones; ella citaba la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, porque es más sencillo dirigirlo a una sola entidad, aunque sería maravilloso si se incluyeran las asociaciones de estudiantes.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ opina que no está convencida de que tengan que pensar en tener que enviar el informe a alguien, pues considera que el hecho de que sea pública significa que quien quiera acceder y tenga algún interés en estudiarlo, lo pueda hacer, debido a que podrían cometer un error, ya que tal vez la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica no sería la vocería indicada para hacer pública la información.

Considera que el espíritu es que si quieren saber qué calificación tuvo —por ejemplo, la M.Sc. Ana Carmela Velázquez—, lo puedan buscar y encontrar; entonces, las plataformas institucionales tienen que permitir que se puedan ver las calificaciones de las evaluaciones particulares de una persona funcionaria.

Cede la palabra al Lic. William Méndez.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ manifiesta que va a ser muy coloquial con lo que va a expresar; como decía un amigo: “papas con papas, chorizo con chorizo”.

Explica que están redactando el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y, si incluyen ese párrafo, están dando por sentado que la evaluación estudiantil es parte de la evaluación del desempeño de las personas docentes; están admitiendo que la evaluación estudiantil, sobre la que no han resuelto nada, es parte de la evaluación del docente, o es simbólica, absolutamente, o tiene efectos prácticos, y están generando la consecuencia, pasando de lo simbólico a lo práctico; entonces, solicita que definan, antes de votar cualquier otro asunto, si, en realidad, la evaluación del desempeño incluye la parte de evaluación de la población estudiantil a los docentes; tienen que ir sobre el fondo y,

después, resuelto el fondo, decidir cómo van a articular esa decisión, pues no pueden resolver pedacitos sin tener resuelto el fondo principal.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ responde que acaban de acordar que iban a pasar por los artículos para que recordaran la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños; eso es lo que están haciendo en ese momento; es decir, que no vayan un paso para adelante y otro para atrás, sino que van a avanzar en el conocimiento, y si desean, después pueden votar lo que corresponda que decidan sobre la mejor manera de resolver el tema; pero ese artículo fue el que la Srta. Bolaños presentó. Si hay que realizar alguna modificación, que la piensen, y se van luego a la siguiente modificación, para tener claridad de la propuesta completa; eso, como un asunto de forma y metodología de lo que están tratando de abordar.

Posteriormente, se atrevería a dar una respuesta a la pregunta que está haciendo el Lic. William Méndez, porque cree que la tiene, pues para ella sí forma parte, ya que la dirección de la unidad académica tiene un insumo que le provee la evaluación docente estudiantil en su apreciación para colocar una calificación; entonces, sí forma parte.

Agrega que lo único que tendría que ver es qué tan público o no, que es lo que pretende regular el artículo.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS agrega que, a raíz de las observaciones realizadas, está de acuerdo con retirar ese elemento de la modificación si el plenario está de acuerdo, porque le parece que el primer párrafo responde al objetivo que se busca, que tiene que ver con que sean públicas tales evaluaciones y que no se obstaculicen los procesos de solicitud de esa información, como se hace en este momento.

EL DR. CARLOS ARAYA menciona que era sobre ese punto y como tal, si se retira, su persona retiraría el uso de la palabra.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE considera bueno que se retire. Hace un llamado a la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica para que se asegure de acceder a esa información, que no ocurra como con los cursos ponderables, que la información es pública, pero nadie sabe dónde acceder a esta.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS indica que el siguiente artículo que se plantea modificar es el artículo 59, sobre Criterio evaluativo estudiantil en docencia, el cual se leería de la siguiente manera: “La evaluación de la actividad de docencia por parte del estudiantado será obligatoria y universal para todas las unidades académicas y sedes de la Universidad de Costa Rica y contará con el apoyo técnico del Centro de Evaluación Académica”. Explica que el artículo lo único que agrega es el hecho de que todas las unidades académicas de la Universidad, de manera obligatoria, tengan que realizar el proceso de evaluación por parte del estudiantado, con el apoyo del Centro de Evaluación Académica.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE considera que se debe especificar la periodicidad, pues la evaluación del desempeño laboral es anual, por lo que pregunta si en ese caso están hablando de cada periodo o anualmente.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS responde que, en principio, es semestral, por el hecho de que la evaluación actualmente se realiza de esa forma.

Añade que en el marco de que la Vicerrectoría de Docencia plantee la posibilidad de que los planes de trabajo sean anuales, la redacción actual queda abierta para que pueda adecuarse a lo que en su momento suceda con respecto a los planes de trabajo y a cómo funciona la Universidad, pero, en principio, está pensado que se haga semestral.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ recuerda lo dijo hace minutos atrás sobre la obligación de las personas estudiantes de participar en la evaluación, porque lo que están haciendo es que sea obligatoria y universal para toda la Universidad, aunque no están diciendo nada con respecto a la responsabilidad que asume el estudiantado de participar en la evaluación.

LA MTE STEPHANIE FALLAS consulta si le puede ampliar a qué se refiere con el término “universal” en esa redacción del artículo.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS responde que es al hecho de que sean todas las unidades académicas las que tengan que realizar esa evaluación. Si hay algún otro término que el plenario considere que es más adecuado, pueden realizar la modificación.

EL DR. CARLOS ARAYA argumenta sobre un elemento relacionado con lo que señalaba el Lic. William Méndez, porque realmente el artículo debería indicar que la Vicerrectoría de Docencia establecerá las estrategias necesarias para que la mayoría de las personas estudiantes participen del proceso de evaluación, en razón de considerar que, cuando hablan de eventuales medidas e implicaciones de esa evaluación, tendrían que determinar parámetros de cuánta cantidad de personas participa en la evaluación; por ejemplo, que tenga validez cuando haya participado el 50% o más de las personas estudiantes del curso, porque, como lo expuso el Dr. Jaime Alonso Caravaca, si él tiene un 9,9 en la calificación y resulta que de 37 estudiantes (el caso que está contando no es ficticio le sucedió a su persona el año pasado), pero lo habían evaluado 7 estudiantes, eso significa que es un buen profesor o que cumplió; no tiene idea; pero si esos 7 le hubieran puesto un 4, tampoco tiene idea si fue que dio un mal curso.

Reitera que necesariamente debe tener una base razonable, la cual deberían definir para que sea cuando participe al menos el 50% de la población estudiantil; si no participó ese porcentaje, entonces, simplemente, ese curso no podría entrar dentro de lo que toman en cuenta para esos efectos.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO subraya que, en todo lo que les han dicho en las consultas legales en las diferentes instancias legales, tanto la Facultad de Derecho como la Oficina Jurídica y el criterio interno, no hay forma de hacer obligatorio que el estudiantado realice las evaluaciones; eso problematiza el hecho de que coloquen “sea obligatoria por parte del estudiantado”. También, deben cambiar el término “universal” para que incluya a toda la comunidad, pero eso será en la sesión de trabajo. Reitera que no hay forma legal para que puedan amarrar al estudiantado con la obligatoriedad.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE concuerda con lo que planteaba el Dr. Carlos Araya; por ejemplo, en parte de las modificaciones que la Srta. Valeria Bolaños va a presentar, le hacía la observación de que no es solo actualizar los instrumentos, sino también los procedimientos que se utilicen para asegurar esa validez significativa en las observaciones.

Recuerda que, para efectos de ascenso en Régimen Académico, hay otros elementos cuando la población de estudiantes es muy pequeña. Tiene duda con el párrafo, porque entiende que más bien se refiere a la obligatoriedad para que se aplique en las unidades académicas, pues actualmente se conoce que existen unidades académicas que cada semestre hacen evaluación y aplican el instrumento para tener esa evaluación docente de parte del estudiantado y hay otras unidades que solo lo hacen en un semestre; entonces, queda cierta arbitrariedad.

Consulta a la Srta. Valeria Bolaños si su interpretación es correcta, aunque entiende que esa obligatoriedad universal en todas las unidades académicas es que sea obligado para las unidades académicas hacer la evaluación docente; es decir, el artículo no se refiere a la obligación del estudiantado, sino a la obligación de la unidad de aplicarla.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Germán Vidaurre. Opina que esa es la interpretación que había que aclarar.

Cede la palabra a la Srta. Valeria Bolaños.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS menciona que, con respecto a lo señalado por el Dr. Germán Vidaurre, en efecto, el párrafo a lo que hace referencia es a la obligatoriedad para las unidades académicas.

Responde a la consulta planteada por el Dr. Carlos Araya. En primer lugar, el aspecto de proporcionalidad y representatividad se incluía como un elemento que estaba en la redacción que tenía que considerarse para que el superior jerárquico pudiera evaluar la opinión estudiantil para asignar la nota de evaluación de desempeño docente, por lo que eso ya estaría en la redacción. Desconoce cuán adecuado sería, por ejemplo, que el Consejo Universitario defina un porcentaje, pues le parece que corresponde a los criterios del Centro de Evaluación Académica, aunque sí es importante que quede claro que dentro de la propuesta de Reglamento (no de la moción que está presentando ella) ya se incluía ese elemento.

En segundo lugar, con respecto a que se facilite o se garantice que la mayor cantidad de personas estudiantes llenen la evaluación, también pueden verificarlo, pero en su momento había confirmado que también dentro de las funciones del superior jerárquico que incorpora la propuesta original del reglamento, se incluye garantizar los espacios para que las personas estudiantes llenen la evaluación docente.

Desea que la Ph. D. Ana Patricia Fumero o el Lic. Javier Fernández, asesor, le confirmen ese elemento, pues le parece que se incluía como una de las funciones de la persona superior jerárquica de garantizar que se facilitaran esos espacios.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO confirma que deben garantizar el espacio, pero no la obligatoriedad del estudiantado de llenarla. Considera que, ante la preocupación reiterada de la proporcionalidad y razonabilidad, como dice el Dr. Carlos Araya, lo que abunda no daña, por lo que podrían reiterarlo en los artículos y dejar consolidado que ese es el razonamiento que están arrastrando desde el inicio del reglamento; entonces en la sesión de trabajo lo podrían reiterar.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ opina que la norma debería incluir, específicamente, lo que la Ph. D. Ana Patricia Fumero señala; es decir, que esa evaluación estudiantil debería estar apegada al principio de proporcionalidad y razonabilidad, que después le puede servir al Centro de Evaluación Académica para determinar valores cuantitativos y cualitativos en la formulación de la evaluación estudiantil.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ expresa que anotó que se podrían devolver al artículo 59, para introducir los conceptos de proporcionalidad y razonabilidad en la redacción de la sesión de trabajo.

LA SRTA. VALERIA BOLAÑOS menciona otro elemento que también se está incluyendo en la modificación, en el Transitorio II *Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación e instrumentos y procedimientos para la gestión del desempeño laboral para el personal docente*, se estaría agregando al final: “(...) Sumado a ello, deberá solicitar al Centro de Evaluación Académica que en un plazo de seis meses actualice los instrumentos y procesos de evaluación estudiantil”, para que se pueda dar una adecuada actualización de esos instrumentos y procedimientos, que también permita responder a esos criterios de proporcionalidad y representatividad que se han manifestado.

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que ya analizaron todo lo que se había mencionado en la propuesta de la sesión pasada.

Propone que, una vez que lo tengan analizado, se estudie si desean ver la propuesta en conjunto; es decir, si la votan en conjunto en cuanto a la participación estudiantil o si quieren hacerlo artículo por artículo y lo votan individualmente, porque, en ese caso, se tendrían que devolver al artículo 24, empezar a

discutirlo y, si fuera necesario entrar en una sesión de trabajo en caso de que se considere que vale la pena hacerle una modificación al texto, lo irían haciendo uno por uno, para ver si lo hacen de forma sistemática y no detenerse en todo el proceso.

LA SRta. VALERIA BOLAÑOS sugiere que, a raíz de que el tema se había presentado la semana pasada y que hubo espacio para retroalimentar y hacer observaciones, podrían pasar a una sesión de trabajo para esas dos modificaciones y posteriormente pasar a los nuevos elementos que se incorporaron en la sesión.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita al plenario una sesión de trabajo.

****A las once horas y veintinueve minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.*

*A las doce horas y nueve minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario. ****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ manifiesta a los miembros que, una vez que acordada la redacción de los artículos y estén claros en las modificaciones de los tres artículos incluidos por parte de la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños, considera que pueden hacer revisión de las modificaciones y votan el texto completo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ expresa que van a retomar las modificaciones en el texto para recordarlas y hacen una votación de las adiciones de la propuesta de la Srta. Valeria Bolaños sobre el resto del texto. Explica que antes del artículo 20 no hay cambios.

Da lectura a las modificaciones realizadas a la moción presentada por la Srta. Valeria Bolaños.

- En el artículo 24 el texto queda de la siguiente manera: “El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación inferior a 80 en la evaluación del desempeño laboral, y debe analizar su cumplimiento antes del siguiente periodo de planificación del desempeño laboral.

Además, el plan de mejora contemplará la obligatoriedad para aquellas personas docentes que obtengan un promedio ponderado inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil de todos los cursos impartidos en el periodo correspondiente”.

- Se agrega un artículo 59: “Criterio evaluativo estudiantil en docencia

La evaluación de las actividades de docencia por parte del estudiantado será obligatoria en todas las unidades académicas y sedes de la Universidad de Costa Rica, y contará con el apoyo técnico del Centro de Evaluación Académica. Esta evaluación debe garantizar los indicadores de proporcionalidad, representatividad y razonabilidad en el proceso”.

- En el Transitorio II se añade un quinto elemento, en relación con la responsabilidad de la Vicerrectoría de Docencia, el cual, a la letra, dice: “En un plazo de seis meses actualice los instrumentos, procedimientos y procesos asociados a la evaluación estudiantil”.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO refiere que el último debería de terminar con “(...) la evaluación estudiantil del profesorado” para establecer que los estudiantes evalúan al personal docente.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero.

Puntualiza que sería “En un plazo de seis meses actualice los instrumentos, procedimientos y procesos asociados a la evaluación estudiantil del profesorado”.

Seguidamente, somete a votación la moción presentada por la Srta. Valeria Bolaños, con las modificaciones leídas anteriormente, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, 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 M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ señala que se incorporarían esos artículos en el documento.

Menciona que tienen otra moción presentada por el Dr. Germán Vidaurre para resolver la dificultad que tenían con el artículo 54, según lo manifestado por el Dr. Carlos Palma.

Cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE recuerda que en la sesión anterior estuvieron discutiendo sobre el segundo párrafo de artículo 54, el cual establece: “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 (...)”.

Explica que, en el caso de las autoridades universitarias, como ya se han presentado conflictos referentes a legislar en beneficio propio, no los cubre la *Convención Colectiva de Trabajo* y se trabaja con el *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*, que es el que recoge muchos de esos principios de la *Convención Colectiva de Trabajo* y algunos otros aplicables de ese otro reglamento.

La moción que presenta es que el mecanismo que se utilice para valorar la anualidad, o bien, las razones que se den para descartar ese pago, deberían quedar incluidas en el *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*, y no en el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

Propone que se elimine ese párrafo y se haga un pase; puede ser a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, al igual que lo estaba sugiriendo para las *Regulaciones del Régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, a fin de que se haga el estudio y se determine la acción por seguir, ya sea el mecanismo correcto para hacer la evaluación de esas personas o la disposición que se establezca, pero en ese reglamento, y no en el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, pues va dirigido a todo el personal universitario.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ reitera que la propuesta del Dr. Germán Vidaurre es eliminar el segundo párrafo del artículo 54 e incluir dentro de los acuerdos hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para considerar el pago de anualidades a las autoridades superiores en el reglamento con el nombre correspondiente.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE da lectura al nombre del reglamento: *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ aclara que si eliminan ese párrafo no tiene implicaciones en el texto, porque las excepciones están incluidas en el artículo 3, y se indica que el reglamento no es aplicable a las autoridades superiores, por lo que no les hace falta; lo que sí es cierto es que, si toman el acuerdo, dejan el tema vinculado para que sea evaluado en un siguiente pase, además de que es importante

que la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes haga las consultas a la Oficina Jurídica y a la Oficina de Contraloría Universitaria, para buscar la mejor forma de afrontar este asunto.

Seguidamente, somete a votación la moción presentada por el Dr. Germán Vidaurre, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. María Laura Arias, 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 M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ expresa que se elimina el segundo párrafo del artículo 54 y se agrega un acuerdo 5, que, a la letra, dice: “Hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para que valore el pago de anualidades para las autoridades superiores que se consideren en el *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica*.”

Expresa que necesita someter a consideración el reglamento completo para que pueda salir a consulta.

****A las doce horas y treinta y cinco minutos, sale el Dr. Carlos Araya. ****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da lectura a las modificaciones realizadas:

- En el artículo 10, el inciso a) se lee de la siguiente manera: “Dirigir coordinar y supervisar el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en esta materia”. El inciso d) se lee: “Elaborar informes anuales con base en los resultados del proceso de gestión del desempeño para la toma de decisiones de las autoridades universitarias en materia de mejora continua y programas de capacitación”, y en el inciso e) se incluye una “a” después de “y”, para que se lea: “Brindar asesoramiento a las autoridades institucionales y a las personas (...)”.
- En el artículo 11. Funciones de la Vicerrectoría de Docencia, el inciso a) se lee: “Dirigir, coordinar y supervisar el proceso de gestión de desempeño del personal docente y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en esta materia. En el inciso e) se agrega, al final, después de “por cada persona docente”, la frase: “para que sea incluido el plan de mejoramiento académico”. El inciso f) diría: “Evaluar a las personas designadas en cargo de dirección académica docente bajo su jerarquía. Diseñar los planes de mejora de quienes ejerzan dichos cargos y dar seguimiento a los resultados de estos”.
- En el artículo 13, inciso d), se agrega un “la” después del “para”.
- En el artículo 14, en el inciso j), se corrige para que se lea “la persona superior jerárquica”.
- En el artículo 17, en el segundo párrafo, después de: “o por el periodo”, se agrega “que”, para que se lea “o por el periodo que corresponde”.
- En el artículo 18 se vuelve a colocar “la persona superior jerárquica”.
- En el artículo 21, en la escala de calificación, en el puntaje “Igual o mayor a 96” se corrige, para que diga “Igual o mayor a 95” y en el puntaje “Igual o mayor a 70 y menor 80”, se corrige para que se lea: “Igual o mayor a 70 y menor a 80”.

- En el artículo 23: *Aprobación de los resultados de la evaluación*, el texto se lee de la siguiente manera: “La persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral, una vez finalizado el procedimiento de evaluación y efectuada la retroalimentación a la persona trabajadora. Previo a la aprobación, ambas partes validarán el resultado obtenido si están conformes; en caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente, de manera que pueda presentar posteriormente las gestiones o recursos administrativos que considere oportunos”. En el segundo párrafo se cambia “superiora jerárquica” por “superior jerárquico”. En el siguiente párrafo, que inicia: “La Vicerrectoría de Docencia y Vicerrectoría de Administración”, posterior a “tendientes al mejoramiento”, se lee de la siguiente manera: “del personal universitario, así como para fortalecer la excelencia académica y administrativa institucional”.
- En el artículo 24. *Plan de mejora*. El siguiente párrafo se lee: “El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación inferior a 80 en la evaluación del desempeño laboral y debe analizar su cumplimiento antes del siguiente periodo (...)”, y se elimina la última frase, para que finalice con “rendimiento observado”. Se agrega un párrafo que dice: “Además, el plan de mejora contemplará la obligatoriedad para aquellas personas docentes que obtengan un promedio ponderado inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil de todos los cursos impartidos en el periodo correspondiente.”. Se cambia de nuevo la persona “superiora jerárquico” por “superior jerárquico”.
- En el artículo 33: *Potestad evaluativa*. En el cuarto párrafo dice: “La persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral, una vez finalizado el procedimiento de evaluación y efectuada la retroalimentación a la persona trabajadora. Previo a la aprobación, ambas partes validarán el resultado obtenido si están conformes (...)”; se elimina la siguiente frase: “La calificación final debe aprobarse por ambas partes”, se coloca un punto y coma para que continúe el texto a partir de “si no existe acuerdo (...)”.
- En el artículo 38: *Potestad evaluativa*, en el tercer párrafo dirá: “La persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral, una vez finalizado el procedimiento de evaluación y efectuada la retroalimentación a la persona trabajadora. Previo a la aprobación, ambas partes validarán el resultado obtenido si están conformes; si no existe acuerdo (...)”. Al final del párrafo debe decir: “(...) en firme a la Vicerrectoría de Administración y la comunicará a la jefatura inmediata”.
- En el artículo 41, el título sería “*Medidas administrativas (...)*”.
- En el artículo 43 se agrega, después de la frase “que ejercen tanto el cargo”, la preposición “de” para que se lea: “que ejercen tanto el cargo de persona vicerrectora (...)”.
- En el artículo 44, el título debe decir: “*Medidas administrativas para los cargos de vicerrector (...)*” y continúa el texto.
- En el artículo 50: *Firmeza del acto final*. En el segundo párrafo dirá: “El acto final en firme producirá su efecto una vez comunicado a la persona trabajadora, de acuerdo con los procedimientos universitarios o la legislación nacional correspondiente (...)”.
- En el artículo 51: *Procesos sancionatorios*, dirá: “Las sanciones a estas faltas se aplicarán de conformidad con los procedimientos y las sanciones estipuladas en el *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico* y el *Reglamento interno de trabajo (...)*”.
- En el artículo 54 se agrega, en el primer párrafo, después de “tiempo servido correspondiente”, se lee de la siguiente manera “y de conformidad con la normativa universitaria, así como aquella otra que resulte aplicable en la Universidad de Costa Rica”, y se elimina el segundo párrafo.
- En el artículo 55 se aclara que es la *Ley General de la Administración Pública*.
- En el artículo 56, en el tercer párrafo, se corrige para que se lea “la persona superior jerárquica de cada dependencia” y al final dirá: “y procedimientos establecidos por el *Reglamento del Sistema de Archivos de la Universidad de Costa Rica*”.

- Se agrega el artículo 59: *Criterio evaluativo estudiantil en docencia*, el cual, a la letra, dice: “La evaluación de las actividades de docencia por parte del estudiantado será obligatoria en todas las unidades académicas y sedes de la Universidad de Costa Rica, y contará con el apoyo técnico del Centro de Evaluación Académica. Esta evaluación debe garantizar los indicadores de proporcionalidad, representatividad y razonabilidad en el proceso”.
- En el Transitorio II se agrega el inciso 5), que indica: “En un plazo de 6 meses actualice los instrumentos, procedimientos y procesos asociados a la evaluación estudiantil del profesorado”.
- En el Transitorio III. La Vicerrectoría de Administración, al final de la oración debe decir: “deberá” en lugar de “ajustará” y se lee de la siguiente manera:
 1. *Ajustar las dimensiones, factores de desempeño, los instrumentos, modalidad y criterios de ponderación que deben evaluarse al personal administrativo.*
 2. *Definir los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para el personal administrativo, así como los relacionados con el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.*
 3. *Definir los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para quienes ejercen puesto de jefatura de oficina, así como los relacionados con el plan de trabajo y el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.*
 4. *Solicitar a las jefaturas inmediatas o superiores jerárquicas la elaboración de un plan de trabajo con cada persona trabajadora administrativa, según lo señalado en el artículo 35 de este reglamento, en un plazo de seis meses.*
- En el acuerdo 3, referente a la publicación en consulta de las modificaciones al *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico*, se indica “propuesta de modificación a los artículos 5, inciso k); 6, inciso r), y nuevos incisos r bis) y r ter), al igual que en el artículo 7 un nuevo inciso r)”.
- En la propuesta de modificación del *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico*, en el artículo 5: *De las faltas leves*, se elimina el inciso k), y en el artículo 6 se agrega el inciso r) ter, que dirá: “Obtener un promedio ponderado inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil anual de los cursos impartidos de los últimos 3 años consecutivos”.
- Se agrega un acuerdo 5, que, a la letra, dice: “Hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para valorar el pago de anualidad para las autoridades superiores, según el *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de administración superior de la Universidad de Costa Rica*”.

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

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

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Araya,

Por lo tanto, el Consejo Universitario, 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 académica¹ y la acción universitaria planificada², 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 eficacia³ y el impulso⁴, 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 maneja 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 (...).*
- 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 expresó el Consejo Académico y Áreas, así como las diferentes opiniones de las unidades académicas ante la Vicerrectoría de Docencia:

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

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

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

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

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 aún 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*:**

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 autorreflexivas 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.

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 y supervisar el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en esta materia.
- 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 anuales con base en los resultados del 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 a 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 y supervisar el proceso de gestión del desempeño del personal docente y asesorar a las dependencias tanto administrativas como académicas en esta materia.
- 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 para que sea incluido en el plan de mejoramiento académico.
- f) Evaluar a las personas designadas en cargos de dirección académico docente bajo su jerarquía, diseñar los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos y dar seguimiento a los resultados de estos.
- 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 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 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 la 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 superior 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.

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.

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 superior 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 que 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 superior 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 95 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 a 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. Aprobación de los resultados de la evaluación

La persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral, una vez finalizado el procedimiento de evaluación y efectuada la retroalimentación a la persona trabajadora. Previo a la aprobación, ambas partes validarán el resultado obtenido si están conformes; en caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo, consignará su disconformidad 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 del personal universitario, así como para fortalecer la excelencia académica y administrativa institucional.

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 en la evaluación del desempeño laboral, y debe analizar 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.

Además, el plan de mejora contemplará la obligatoriedad para aquellas personas docentes que obtengan un promedio ponderado inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil de todos los cursos impartidos en el periodo correspondiente.

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.

**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 persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral, una vez finalizado el procedimiento de evaluación y efectuada la retroalimentación a la persona trabajadora. Previo a la aprobación, ambas partes validarán el resultado obtenido si están conformes; 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 persona evaluadora aprobará la calificación del desempeño laboral, una vez finalizado el procedimiento de evaluación y efectuada la retroalimentación a la persona trabajadora. Previo a la aprobación, ambas partes validarán el resultado obtenido si están conformes; 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 Administración 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. Medidas 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 considerará 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 de 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. Medidas administrativas para los 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 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 superior 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, de acuerdo con los procedimientos universitarios o la legislación nacional correspondiente, 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 del personal académico* y el *Reglamento interno 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 que ocupe 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 y de conformidad con la normativa universitaria, así como aquella otra que resulte aplicable en la Universidad de Costa Rica.

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 superior 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 superior 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 *Reglamento del Sistema de Archivos de la Universidad de Costa Rica*.

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.

Artículo 59. Criterio evaluativo estudiantil en docencia

La evaluación de las actividades de docencia por parte del estudiantado será obligatoria en todas las unidades académicas y sedes de la Universidad de Costa Rica, y contará con el apoyo técnico del Centro de Evaluación Académica. Esta evaluación debe garantizar los indicadores de proporcionalidad, representatividad y razonabilidad en el proceso.

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.
5. En un plazo de 6 meses, los instrumentos, procedimientos y procesos asociados a la evaluación estudiantil del profesorado.

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, deberá:

1. Ajustar las dimensiones, factores de desempeño, los instrumentos, modalidad y criterios de ponderación que deben evaluarse al personal administrativo.
2. Definir los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para el personal administrativo, así como los relacionados con el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.
3. Definir los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño para quienes ejercen puesto de jefatura de oficina, así como los relacionados con el plan de trabajo y el plan de mejoramiento, en un plazo de seis meses.
4. Solicitar a las jefaturas inmediatas o superiores jerárquicas la elaboración de un plan de trabajo con cada persona trabajadora administrativa, según lo señalado en el artículo 35 de este reglamento, 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>
<p>NO EXISTE.</p>	<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 implicar 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 nuevos incisos r bis) y r ter), al igual que en el artículo 7 un nuevo inciso r) del *Reglamento de 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 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. Omitir, entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su la 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><u>r ter). Obtener un promedio ponderado inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil anual de los cursos impartidos de los últimos tres años consecutivos.</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 <i>Reglamento general de las oficinas administrativas</i>	Propuesta de modificación
<p>Artículo 4. Definición de términos. Para propósitos de este Reglamento se entenderá como:</p> <p>(...).</p> <p>- 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.</p> <p>- Manuales: Se definen tres clases de manuales, en su orden, de organización y funciones, procedimientos (...).</p>	<p>Artículo 4. Definición de términos. Para propósitos de este Reglamento se entenderá como:</p> <p>(...).</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- Manuales: Se definen tres clases de manuales, en su orden, de organización y funciones, procedimientos (...).</p>

5. Hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para que valore el pago de anualidades para las autoridades superiores según el *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica*.

ACUERDO FIRME.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ aclara que el Dr. Carlos Araya estaba de vacaciones a partir del mediodía; por eso no votó en esta ocasión.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ señala que ha votado a favor de la mayor parte de la reforma y como no se pueden abstener en un punto en particular, desea aclarar que no está conforme o que más bien considera que están generando un perjuicio para las personas docentes en la aprobación y la inclusión del inciso r ter) que dice “Obtener un promedio ponderado inferior a 70 en las calificaciones de la evaluación estudiantil anual de los cursos impartidos de los últimos tres años consecutivos”, lo que considera que está en contra de las normas del derecho al trabajo de las personas docentes.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que el acuerdo es en firme por el resultado de la votación.

Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO comunica una magnífica noticia: el grupo UCR- CORAL de la Escuela de Estudios Generales, que es un proyecto de acción social en el cual participan alrededor de

40 personas miembros de la comunidad universitaria y nacional, ha sido nominado para el *Grammy Latino 2023* como el mejor álbum de música clásica, titulado *Cantata negra*. El álbum se encuentra en formato gratuito, como es costumbre de la Universidad de Costa Rica, en Spotify y YouTube Music. Se ha presentado en diversos escenarios nacionales, así como internacionales pues en julio las personas estudiantes fueron invitadas a presentar el álbum en Madrid, en el Instituto de España.

Comparte sus felicitaciones y sus emociones con el Órgano Colegiado y con la comunidad universitaria, quienes los escuchan. Felicita al maestro Marvin Camacho Villegas y al director de UCR Coral, Didier Mora Monge.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero y se une a las felicitaciones que ha expresado.

Cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas.

LA MTE STEPHANIE FALLAS agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero por la excelente noticia.

Agradece a la Comisión por el trabajo presentado; el esfuerzo con ese nuevo reglamento porque fue un trabajo muy arduo, de mucho tiempo, y al Lic. Javier Fernández, asesor de la Unidad de Estudios, quien acompañó a la Subcomisión en la elaboración del trabajo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece a la MTE Stephanie Fallas y se une también a las felicitaciones al Lic. Javier Fernández, asesor de la Unidad de Estudios, a los miembros de la Subcomisión y a la Ph. D. Ana Patricia Fumero, por la excelente dirección que ha tenido en ese proceso.

Cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA agradece a la población estudiantil, en la persona de la Srta. Valeria Bolaños, porque ayudó a construir un instrumento valioso para la evaluación de las personas docentes en el futuro.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ se une a las felicitaciones para la Srta. Valeria Bolaños y al movimiento estudiantil que ha sido bastante vehemente en el proceso, pero coinciden en que fue en una dirección adecuada en beneficio de la Universidad.

****A las doce horas y treinta y seis minutos, sale el Lic. Javier Fernández.****

A las doce horas y treinta y seis minutos, se levanta la sesión.

M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo
Directora
Consejo Universitario

Transcripción: Hazel Campos Quirós, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Maritza Mena Campos

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>*

