

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6765 ORDINARIA

CELEBRADA EL JUEVES 7 DE DICIEMBRE DE 2023
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6785 DEL JUEVES 14 DE MARZO DE 2024



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. ORDEN DEL DÍA. Modificación	3
2. ORDEN DEL DÍA. Modificación	4
3. APROBACIÓN DE ACTAS. Sesiones N.ºs 6744 y 6747	5
4. INFORMES DE RECTORÍA.....	5
5. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	11
6. INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIONES.....	15
7. ORDEN DEL DÍA. Modificación	17
8. DICTAMEN CAFP-24-2023. Modificación presupuestaria 8-2023.....	17
9. DICTAMEN CAFP-23-2023. Autoriza a la Junta Directiva de la Junta Administrativa del Fondo de Ahorro y Préstamo proceder con la devolución de 0,78 puntos porcentuales en las tasas de interés de toda la cartera de crédito para el segundo semestre de 2023	34
10. DICTAMEN CCCP-9-2023. Propuesta de <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario y reformas normativas conexas</i> . Se suspende.....	40

Acta de la **sesión N.º 6765**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario, el día jueves siete de diciembre de dos mil veintitrés, en la sala de sesiones.

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

La sesión se inicia a las nueve horas y diez minutos, con la participación de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph.D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Dr. Carlos Araya, MTE Stephanie Fallas, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez, y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

Ausente con excusa: Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas.

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

1. Aprobación de las actas N.ºs 6744, ordinaria, del martes 10 de octubre de 2023 y N.º 6747, extraordinaria, del martes 17 de octubre de 2023.
2. Informes de la Rectoría.
3. Informes de miembros.
4. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
5. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Valoración integral del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* del requisito de ser costarricense en los diferentes puestos institucionales (Pase CU-49-2022, del 6 de junio de 2022). PRIMERA SESIÓN ORDINARIA (Dictamen CEO-6-2023).
6. **Comisión de Investigación y Acción Social:** Propuesta de *Reglamento para la Educación Permanente y Continua de la Universidad de Costa Rica* (Dictamen CIAS-11-2023).
7. Solicitud de permiso para ausentarse el martes 12 de diciembre de 2023 (CU-2259-2023).
8. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario y reformas normativas conexas* (Dictamen CCCP-9-2023).
9. **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios:** Modificación presupuestaria 8-2023. (Dictamen CAFP-24-2023).
10. **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios:** Analizar el porcentaje de descuento presentado por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) para el segundo semestre 2023 en las tasas de interés de los créditos (Dictamen CAFP-23-2023).
11. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Analizar lo dispuesto en el artículo 155 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y lo establecido en los Lineamientos para la emisión de normativa institucional, específicamente, en lo correspondiente a la aprobación de los reglamentos de las oficinas administrativas (Pase CU-40-2023, del 11 de mayo de 2023) (Dictamen CEO-9 2023).
12. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** Recurso de apelación subsidiaria interpuesto por el Dr. Carlos Palma Rodríguez (Dictamen CAJ-22-2023).

13. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** Recurso extraordinario de revisión del Sr. Mauricio Antonio Gómez Francheschi (Dictamen CAJ-23-2023).
14. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Reforma del artículo 106 de la Ley sobre derechos de autor y derechos conexos*, N.º 6683, Expediente N.º 23.751 (Propuesta Proyecto de Ley CU-109-2023).
15. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Fortalecimiento de competencias del Consejo Nacional de Seguridad Vial (Cosevi) y el Instituto Costarricense de Ferrocarriles (Incofer) para el mantenimiento de los sistemas de seguridad vial en cruces ferroviarios. Reforma al artículo 39 de la Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Ferrocarriles (Incofer), Ley N.º 7001 del 19 de septiembre de 1985 y sus reformas, y adición de un inciso l) al artículo 6 de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley N.º 9635 del 3 de diciembre de 2018 y sus reformas*. Expediente N.º 23.685 (Propuesta Proyecto de Ley CU-110-2023).
16. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de Ley denominado: *Ley para el cumplimiento, control y penalización de las quemas en terrenos de aptitud agrícola y pecuaria mediante la reforma de varios artículos de leyes distintas: artículo 5 de la Ley N.º 7664, Ley de protección fitosanitaria; artículo 24 y adición de artículos de leyes distintas: artículo 5 de la Ley N.º 7664, Ley de protección fitosanitaria; artículo 24 y adición del artículo 24 bis a la Ley N.º 7779, Ley de uso manejo y conservación de suelos; artículo 27 de la Ley N.º 7554, Ley Orgánica del Ambiente, y el artículo 229 y la adición del artículo 253 ter a la Ley N.º 4573, Código Penal*, Expediente legislativo N.º 23.485 (Propuesta Proyecto de Ley CU-111-2023).

ARTÍCULO 1

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para que, posterior a los Informes de personas coordinadoras de comisión, se conozca el Dictamen CCCP-9-2023 en torno al Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario y reformas normativas conexas.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ propone una modificación en el orden del día para trasladar el punto N.º 8 de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes como punto N.º 5 y así discutir la creación del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario y reformas normativas conexas*. Esto dada la importancia de la temática para que el Órgano Colegiado pueda evaluarlo, especialmente porque para que se pueda aplicar la evaluación de este reglamento el año entrante, se requiere de la aprobación en este año.

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

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

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para que, posterior a los Informes de personas coordinadoras de comisión, se conozca el Dictamen CCCP-9-2023 en torno al Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario y reformas normativas conexas.

ARTÍCULO 2

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para que posterior al Dictamen CCCP-9-2023 en torno al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y reformas normativas conexas se conozca el Dictamen CAF-24-2023, sobre la Modificación presupuestaria 8-2023, y el Dictamen CAF-23-2023, referente a analizar el porcentaje de descuento presentado por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) para el segundo semestre 2023 en las tasas de interés de los créditos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Eduardo Calderón.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN saluda y da las gracias a la directora. Apunta que, en la misma línea, solicita un cambio en la agenda para adelantar los puntos de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, debido a la urgencia de ser aprobados los dictámenes antes de que finalice este año.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Eduardo Calderón. La solicitud es trasladar los puntos 9 y 10 de la agenda para que sean conocidos como puntos 6 y 7, inmediatamente después.

Manifiesta que se estaría evaluando, si fuera el caso, que tuvieran que suspender momentáneamente el conocimiento del punto N.º 5 de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, porque comprende que ambos casos de esta Comisión urgen y, por tanto, deben ser aprobados hoy. El caso de la evaluación del desempeño todavía hay oportunidad de terminar de discutirlo el próximo martes, pero reitera que, al tener esto en cuenta, se podría hacer la modificación para que los puntos 9 y 10 se conozcan como 6 y 7.

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

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

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para que posterior al Dictamen CCCP-9-2023 en torno al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y reformas normativas conexas se conozca el Dictamen CAF-24-2023, sobre la Modificación presupuestaria 8-2023, y el Dictamen CAF-23-2023, referente a analizar el porcentaje de descuento presentado por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) para el segundo semestre 2023 en las tasas de interés de los créditos.

ARTÍCULO 3

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a conocimiento del plenario las actas N.ºs 6744, ordinaria, del martes 10 de octubre de 2023, y 6747, extraordinaria, del martes 17 de octubre de 2023.

En discusión el acta de la sesión N.º 6744.

No señalan observaciones de forma.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a votación la aprobación del acta N.º 6744, y se obtiene el siguiente resultado:

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

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión N.º 6747.

No señalan observaciones de forma.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ somete a votación la aprobación del acta N.º 6747, y se obtiene el siguiente resultado:

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

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario aprueba las actas N.ºs 6744, ordinaria, del martes 10 de octubre de 2023, y 6747, extraordinaria, del martes 17 de octubre de 2023, sin observaciones.

ARTÍCULO 4

Informes de Rectoría

El señor rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Presentación de libro del director del Centro de Investigación Jardín Botánico Lankester

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ saluda y da los buenos días. Informa que asistió a la presentación del libro *Demystifying Orchid Pollination* del Dr. Adam Karremans Lok, director del Centro de Investigación Jardín Botánico Lankester (CIJBL). La actividad se llevó a cabo en el Museo Nacional la semana anterior.

b) Definición de la forma en que se trabajará con motivo de la presidencia del Consejo Nacional de Rectores en 2024

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ comunica que tuvo una reunión con el Sr. Eduardo Sibaja Arias, director de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES), del Consejo Nacional de Rectores (Conare), para definir cómo van a trabajar ahora que la Universidad de Costa Rica asumió la presidencia. Fue una actividad muy positiva de una hora, en la cual se establecieron algunos nuevos aspectos del funcionamiento de las reuniones del Conare durante el año de la gestión.

c) Análisis de aspectos de interés común con el Directorio electo de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ resalta que le resultó agradable un almuerzo que tuvieron con el directorio de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (Feucr); cree que estaban presentes todas las personas que asumirán la Feucr a partir del 1.º de enero de 2024. Señala que se habló sobre aspectos de interés común.

d) Coordinación de esfuerzos con la Embajada de Francia

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ señala, acerca de la visita de la Sra. Charlotte Ivern de la Embajada de Francia, que ella tiene tres meses en el puesto, el cual está relacionado con la investigación y cultura; ve una gran posibilidad de coordinar esfuerzos con esta embajada a corto plazo.

e) Situación de las especialidades médicas

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ comparte que, el lunes 4 de diciembre de 2023, tuvo una reunión muy importante con el Ph. D. Willem Buján Boza, director de la Escuela de Medicina, el Dr. Fernando Morales Martínez, decano de la Facultad de Medicina, y la Dra. María Laura Arias Echandi, vicerrectora de Investigación, para tratar el tema de especialidades médicas, ya que hubo varias actividades que tuvo la presidenta ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) directamente con profesionales en medicina, quienes están preocupados por algunas situaciones ocurridas. Se acordó que hoy se envía un oficio por parte de la Administración para indicar una serie de aspectos relevantes en este sentido; evidentemente, los miembros del Órgano Colegiado se enterarán.

f) Visita a la Feria Nacional de Ciencia y Tecnología

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ cuenta que visitó la Feria Científica en la Facultad de Educación, un espacio extraordinario lleno de personas jóvenes. Destaca que había personas indígenas que tuvieron problemas para comunicarse en español y por eso estaban acompañadas de personas traductoras. Reitera que fue un feria extraordinaria no solo por la cantidad, sino por la calidad de los proyectos.

g) Clausura de la Feria Nacional de Ciencias

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ informa que también asistió a la clausura de la Feria Nacional de Ciencias que se realizó con un auditorio lleno en el Aula Magna; fue una actividad excepcional.

h) Presentación de Libro del Dr. Walter Antillón Montealegre

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ comunica que asistió a la presentación del libro del Dr. Walter Antillón Montealegre, quien a sus 92 años todavía está activo. El Dr. Antillón es una persona extraordinaria y lúcida igual que siempre.

i) Entrega del premio Rogelio Fernández Güell

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ informa que se presentó en la entrega del premio denominado Rogelio Fernández Güell, la cual es una actividad del Conare en colaboración con la Embajada de México; en la actividad se selecciona a una persona de México y se le entrega dicha medalla.

j) Simposio Desafíos y Oportunidades en la Planificación, Desarrollo y Operación de Infraestructura Universitaria para una Planta Física Sostenible y Resiliente

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ apunta que, en términos de discurso, ofreció algunas palabras en el Simposio Desafíos y Oportunidades en la Planificación, Desarrollo y Operación de Infraestructura Universitaria para una Planta Física Sostenible y Resiliente.

k) Entrega de reconocimiento a las mejores notas de admisión 2024

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ comunica que estuvo presente en la entrega del reconocimiento a las mejores notas de admisión 2024.

l) Entrega del premio Fernando Soto Harrison

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ hace saber que asistió al acto de entrega de los premios Fernando Soto Harrison.

m) Primer aniversario del Campus Centroamérica por la Libertad de Cátedra

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ informa que participó en el primer aniversario del Campus Centroamérica por la Libertad de Cátedra.

n) Simposio Internacional sobre Conservación de Especies

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ asistió al Simposio Internacional sobre Conservación de Especies, en el cual participaron representantes de 15 países.

ñ) Firma de Convenio con el Registro Nacional

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ resalta la firma del convenio con el Registro Nacional. Esto es importante porque permitirá un acercamiento entre ambas instituciones y también entre estudiantes, lo cual propicia el intercambio de ideas y propuestas de proyectos de investigación de trascendencia, incluso de corte internacional. Informa que en este convenio están contemplados proyectos como la red de gravedad absoluta de Costa Rica y la densificación de la red de gravedad de Costa Rica, que han sido planteadas por docentes de la Universidad de Costa Rica.

El esfuerzo entre el Instituto Geográfico Nacional, el Registro Inmobiliario y las instancias universitarias especializadas en materia de geografía, geodesia, geofísica, oceanografía, cartografía, topografía, catastro y escuelas con materias afines permitirá el intercambio actualizado de conocimientos. Evidentemente, esta simbiosis entre estas dos instituciones era muy necesaria. La Universidad sostiene que las personas se mostraron muy satisfechas con esta colaboración.

Detalla que un último aspecto de este convenio es que celebran la renovación del acuerdo de cooperación para el establecimiento y funcionamiento del Centro Periférico de Apoyo a la Tecnología y la Innovación llamado CATI Periférico. Este es un servicio que ofrece la Universidad de Costa Rica y es gestionado mediante la Unidad de Gestión y Transferencia del Conocimiento para la Innovación (Proinnova). En este sentido, resalta esto como un gran acontecimiento ocurrido a inicios de esta semana.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ agradece al Dr. Gustavo Gutiérrez. Le desea, como Órgano Colegiado, el mayor de los éxitos ahora que asume la presidencia del Conare, pues está segura de que el liderazgo del Dr. Gustavo Gutiérrez será importante para este relevante órgano. Además, está convencida de que la defensa de la educación pública y superior será el centro de ese trabajo con el Conare.

Le cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez. Saluda al plenario y le da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez por la presentación del informe.

Por un lado, se une a las palabras de la directora y a los deseos de éxito en esta nueva gestión desde la presidencia del Conare, pues reconoce que son tiempos adversos y complicados y se requiere, precisamente, de la unión de todas las personas para sacar adelante la tarea ante estas necesidades emergentes que ya han sido conocidas a escala nacional.

Se sabe que, con el trabajo, la claridad, el apoyo del equipo y de la comunidad universitaria y nacional, se puede tener un panorama más esperanzador.

Por otro lado, informa que, en la sesión anterior, algunos miembros hicieron alusión a las preocupaciones de la comunidad médica especialista dadas las decisiones internas de la CCSS y del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (Cendeiss). Identifica un claro roce con la autonomía universitaria y la garantía de la excelencia y la calidad en la formación de las personas especialistas. Principalmente, por estas malas decisiones le parece que es ese calificativo que se le podría dar, desde un lugar de ignorancia, a las gestiones idóneas que realizó la Institución para garantizar que las personas recibieran una atención de calidad en salud pública especializada.

Sabe que hubo una reunión con la Dra. María Laura Arias, el Ph.D. Willem Buján y el M.Sc. Fernando Morales, según indicó el rector, y, seguramente, se enviará un informe u oficio a este respecto; no obstante, quiere saber si hay algún insumo que ayude a clarificar este panorama oscuro en el proceso de formación de las especialidades médicas, en el que, repite, hay una incidencia clara sobre la autonomía universitaria. Solicita que comparta más información al respecto.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez y al Dr. Jaime Alonso Caravaca.

Está seguro de que cuenta con los miembros del plenario y con el concurso de las comunidades universitarias de las cinco universidades públicas y de que van a salir adelante. Explica que hay mucha inquietud con respecto a su relación con el presidente de la República, pues él (Dr. Gustavo Gutiérrez) dijo a la prensa que va a tener un acercamiento con el mandatario: le enviará un oficio señalando que las personas rectoras se quieren reunir con él y espera que esto sea bien visto de su parte. Señala que es importante que el Poder Ejecutivo pueda aportar a todos esos retos país que existen. Si les cierran las puertas, se verá cómo proceder, pero mantiene cierto optimismo de que sí los van a recibir.

Con respecto a la situación de las especialidades médicas, el Dr. Caravaca ha sido muy claro. Inclusive, en la sesión anterior lo manifestó, pues hay mucha inquietud y esa reunión se dio en el marco de una convocatoria en la cual estuvieron presentes cinco exdirectores del Cendeiss, todos ellos figuras destacadas en el ámbito médico. La reunión se efectuó en el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, pero no fue convocada por este Colegio, sino por otras partes que están extremadamente preocupadas sobre todo en el momento en que se dice que la CCSS procederá a realizar exámenes aunque no es una instancia académica. Este es uno de los temas que se resaltarán.

Puntualiza que, como lo indicó anteriormente, el oficio tiene que enviarse hoy a mediodía y, por lo tanto, se compromete a enviar el borrador a los miembros del Órgano Colegiado para ver si tienen alguna

observación al respecto. Señala que el documento va en términos muy categóricos y que está participando el Ph.D. Buján, el Dr. Morales y la Dra. Arias.

Reitera que se acordó que, para mediodía, se remita el oficio para que él (Dr. Gustavo Gutiérrez) lo firme y envíe. Había algunas dudas con respecto a si se envía directamente a la M.Sc. Marta Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, o a la junta de la CCSS; sin embargo, se acordó que será dirigido a la junta con copia a las diferentes instancias de interés. Se dará una fuerte lucha y se cuenta con apoyo del personal académico y de las personas profesionales en medicina que participaron en esta reunión. En el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica están en favor de la Universidad de Costa Rica y, posterior al envío del oficio, se esperaría una reacción positiva por parte de esta instancia. Reitera que hay cinco exdirectores del Cendeiss participando en esto.

Asimismo, repite que se compromete con hacer llegar el borrador a los miembros del Consejo Universitario en cuanto lo tenga en su oficina.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA agradece al rector por esta intervención. De forma respetuosa, le recomienda que incluyan al Posgrado en Especialidades Médicas (PPEM) en el análisis de este oficio, porque ya se sabe que están participando el Ph.D. Buján, el Dr. Morales y la Dra. Arias, pero, probablemente, ellos también puedan dar algunos insumos. Señala que las personas que integran dicho Posgrado sienten en primera persona esta situación tan compleja que están viviendo.

Le parece que esta sería una instancia que brinde aportes significativos y, al mismo tiempo, les ayudará a tener más tranquilidad al conocer cuál es el posicionamiento claro que la Universidad tiene en defensa de la salud pública y la formación de personas especialistas.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ agradece la recomendación y señala que así se hará. Señala que, inclusive, tomar en cuenta al posgrado como tal y no solo el PPEM, para que también tengan conocimiento de este oficio.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al rector. Le cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA da los buenos días. Por una parte, se une a los deseos de que este 2024 en el cual le corresponde a la Universidad de Costa Rica asumir la presidencia del Conare sea un año muy exitoso. Al respecto, se pone a disposición para lo que el rector considere oportuno y sacar así adelante esta tarea que es muy dura, pues no es solo una labor del Dr. Gustavo Gutiérrez, por eso al inicio decía que es de la Universidad de Costa Rica. Desde ese punto de vista, le indica que, en todo lo que pueda facilitar su acción al frente del Conare, tenga la seguridad de que ahí van a estar.

Por otra parte, detalla, en la misma línea de lo último que señaló el Dr. Jaime Caravaca con el tema de especialidades médicas, que es importante tomar en consideración el criterio del programa.

Recuerda que tuvo la oportunidad de conversar con personas directoras de programas de especialidades, a raíz de la Comisión que se constituyó en el Órgano Colegiado y percibe en las personas del programa un sentimiento de abandono por parte de esta Institución; inclusive, van más allá y sienten cierta persecución en la Universidad, ya que las relaciones no son buenas entre el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) y el programa.

Sigue insistiendo en que el PPEM es uno de los programas que mayor valor le ha dado no solo a la Universidad, sino también al país. Indica que leyó la semana anterior un informe reciente en el cual se afirma que, a pesar de las limitaciones, el sistema de salud pública de este país se considera el mejor

sistema de salud pública de América Latina y eso se debe muchísimo al aporte del PPEM, así como a las personas especialistas en medicina que se han formado en esta casa de enseñanza. Más allá de esto, se debe al programa el cual, además, los formó, mayoritariamente, *ad honorem*, pues el 95% de los tiempos docentes del PPEM son bajo esta condición; es decir, son personas que no reciben nada a cambio por formar a especialistas y que tienen una jornada de 1/64, 1/32 y 1/16 de tiempo y mucha carga laboral.

Afirma que este es un trabajo realmente loable que la Universidad debe, necesariamente, reconocer. Se deben realizar esfuerzos y ahí la solicitud hacia el Dr. Gustavo Gutiérrez para que pueda intervenir en esas relaciones, de manera tal que no se pierda de vista, por un lado, el rol que juega el PPEM en el país y en el sistema de salud pública, y, por otro, las condiciones en que esas personas profesionales en medicina los apoyan. Si estas personas, que son cientos de profesionales especialistas y parte del profesorado de la Universidad de Costa Rica que imparte sus clases gratis, no se sienten cómodas, perfectamente se pueden ir y eso no sería solo un golpe para la Universidad, sino para el sistema de salud pública. De esta manera, estima que se deben hacer los esfuerzos por mantener una comunicación adecuada y comprender el alcance y las particularidades que tiene un programa, en el cual, reitera, el 95% de las personas trabajadoras lo hacen de forma *ad honorem*.

Su llamado es que, dentro de las múltiples ocupaciones del Dr. Gustavo Gutiérrez, pueda hacer alguna intervención para que esas relaciones internas también puedan mejorar, de manera tal que el programa siga produciendo los frutos que hasta la fecha ha dado.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ agradece mucho las palabras del Dr. Carlos Araya y sabe que cuenta con él y los miembros del plenario. Como lo dijo el martes en el discurso, cuenta también con las comunidades universitarias y está optimista en que van a salir adelante.

Menciona que, después de la reunión del lunes 4 de diciembre de 2023, francamente él decidió buscar un acercamiento con el Dr. Carlos Araya Fonseca, a quien no conoce, pero estima que es muy importante que ese encuentro se dé en ese contexto —está totalmente enterado de que han existido roces con la decana del SEP—, por lo que pedirá este espacio. No garantiza que se logre esa reunión en este mes, pues no se pueden imaginar su agenda, pero, en los primeros días de enero, solicitará ese espacio para que tanto la Dra. María Laura Arias como él puedan valorar cómo intervenir, subsanar y mediar esas diferencias.

Afirma que está totalmente de acuerdo con la relevancia de este programa en todos sus extremos y bien presentados por el Dr. Carlos Araya. Así lo hará en los primeros días de enero y espera que el Dr. Carlos Araya Fonseca lo tenga a bien y haya disponibilidad. Afirma que esa reunión no puede pasar de esa segunda semana de enero.

La sugerencia del Dr. Jaime Alonso Caravaca —la cual le encantó—, se tomará en cuenta para el contenido de este oficio. Lo va a compartir y hará una llamada para que tenga conocimiento de este documento que se estaría enviando a la Junta Directiva de la CCSS.

Piensa que ya hoy no será posible, pero repite que, ante la sugerencia del Dr. Jaime Alonso Caravaca de que sea de conocimiento del PPEM, se podría pensar en que el lunes o el martes se envíe esta carta para que sea revisada como corresponde y logren aportar. Agradece nuevamente al Dr. Carlos Araya.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez. Pasa al siguiente punto.

ARTÍCULO 5

Informes de miembros del Consejo Universitario

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas.

- **Participación en la Feria Nacional de Ciencia y Tecnología**

LA MTE STEPHANIE FALLAS informa que, el martes 5 de diciembre de 2023 y el miércoles 6 de diciembre de 2023, visitó y participó en la Feria Nacional de Ciencia y Tecnología. Agradece a la Facultad de Educación por haber abierto sus puertas para esta importante celebración y recibir en esta Universidad a las personas estudiantes que tienen intenciones, deseos, proyectos y sueños de hacer grandes acciones cuando sean profesionales. Considera que toda esa preparación inicia desde la escuela y el colegio y por eso felicita al equipo organizador a la Facultad de Educación en general y a la decana.

- **Reconocimiento a la Administración por asumir la presidencia del Consejo Nacional de Rectores**

LA MTE STEPHANIE FALLAS agrega que reconoce el trabajo del Dr. Gustavo Gutiérrez y de su administración quienes participarán el próximo año en el seno del Conare para que todos los esfuerzos dejen en grande a la Universidad de Costa Rica. Como lo mencionó el martes 5 de diciembre de 2023, eso requiere de parte de los miembros un esfuerzo por ser un bloque común y unido para enfrentar los retos por asumir en defensa de la educación pública; cree que este es el principal objetivo de esta Institución y, especialmente, para las autoridades universitarias en defensa de esa institucionalidad pública.

- **Elección del Lic. William Méndez Garita como representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica en el Consejo Universitario**

LA MTE STEPHANIE FALLAS felicita al Lic. William Méndez por su elección como representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica y, en ese sentido, le ofrece su apoyo y trabajo y le da las gracias de que se postulara para ocupar este cargo en este Órgano Colegiado.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le da las gracias a la MTE Stephanie Fallas. Le cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ da las gracias a la MTE Stephanie Fallas por las palabras expresadas. Insiste en que está completamente seguro de que van a estar unidos en este gran reto, pero, al mismo tiempo, considera que es una gran oportunidad que se presenta a la Universidad de Costa Rica. Manifiesta que no duden en compartir alguna idea que tengan en este sentido, pues será muy bien interpretada y se compromete a ponerla en práctica.

Felicita también al Lic. William Méndez por su contundente victoria en la elección de ayer, pues es claro el mensaje y así lo han manifestado en el chat del Consejo Universitario en cuanto a que su labor en este Órgano Colegiado ha sido de muchísima responsabilidad, estudio y análisis. Asimismo, considera que sus contribuciones, desde luego, enriquecen cada uno de los temas estudiados en el Consejo Universitario, lo cual también ha sido muy bien interpretado en los diferentes colegios profesionales. La Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica externó un mensaje de que era importante que el Lic. Méndez continuara por dos años más. De nuevo, lo felicita y le desea muchos éxitos.

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

LA Ph.D. ANA PATRICIA FUMERO saluda a los miembros y a quienes los acompañan por las redes sociales. Se une a las felicitaciones tanto para el Dr. Gustavo Gutiérrez quien, desde ya se, sabe que hará una excelente labor en la cual todos los miembros se comprometieron a acompañarlo. También, felicita al Lic. William Méndez, pues está muy feliz por el resultado de la votación, justamente por lo que mencionó el Dr.

Gustavo Gutiérrez acerca del papel asumido en el plenario, un trabajo de apoyo y colaboración que ha sido fundamental para el grupo. De nuevo, los felicita a ambos.

- **Inclusión de la Marcha Universitaria en el Registro Nacional de la memoria del mundo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO informa que la Universidad, desde el archivo histórico musical, obviamente respaldado por el Mag. Ernesto Rodríguez Montero, su director, postularon, ante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en la memoria del mundo, la Marcha Universitaria de 1941 compuesta por el Sr. Julio Mata Oreamuno; parte de la justificación obedece a que la marcha fue seleccionada luego de una competición.

Afirma que, para aquellas personas miembros de la comunidad que no conocen, la Universidad de Costa Rica es custodia de un gran acervo del patrimonio nacional costarricense no solo en las Artes, sino también en las Ciencias en los diferentes museos que existen. El manuscrito original de la Marcha Universitaria se resguardó y está disponible para la investigación en el Archivo Histórico Musical.

Dada la trascendencia y el valor histórico que la Marcha Universitaria tiene no solo para la comunidad universitaria sino también para los cientos de miles de estudiantes que han pasado por la Universidad de Costa Rica y que se han graduado, se reconoció por la UNESCO y se avaló la solicitud de incluir en el Registro Nacional de la memoria del mundo de Costa Rica, en el 2023, el fondo documental Marcha de la Universidad de Costa Rica, postulado por el Archivo Histórico Musical de la Escuela de Artes Musicales de la Universidad de Costa Rica.

Puntualiza en que la ceremonia de entrega del certificado tan importante no solo a escala nacional, sino también mundial será, precisamente, mañana en el Museo Nacional. Cree que haber postulado y ganado el ingreso en la memoria del mundo de la UNESCO de la Marcha Universitaria es un reconocimiento también para el trabajo que se hace en la Institución, dada la calidad de los archivos y repositorios que hay en la Sección de Arte. Eso no significa que no se tengan limitaciones, pero, en cuanto a los recursos existentes, con esas limitaciones se mostró que llevan un papel responsable en la salvaguarda y el resguardo, sobre todo, del patrimonio costarricense.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias a la Ph. D. Ana Patricia Fumero. Dice que tiene en el uso de la palabra a varios miembros, entonces, para que lo tengan en cuenta, antes de las diez de la mañana se deben terminar estos puntos. Le cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez. Se une al reconocimiento que de la Ph. D. Ana Patricia Fumero, pues le parece de especial relevancia este logro de la Escuela de Artes Musicales y del Archivo Histórico Musical. Igualmente, destaca el reconocimiento a la Dra. Susan Campos Fonseca, directora del Archivo, por este verdadero logro. Considera que la Ph. D. Ana Patricia Fumero ya indicó y contextualizó muy bien lo que significa este relevante logro.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le da las gracias al Dr. Carlos Araya. Le cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez. No quiere dejar pasar por alto la oportunidad de felicitar al Lic. William Méndez por este logro que para él (Dr. Jaime Alonso Caravaca) también continúa siendo institucional: ganaron al contar con su análisis, presencia, verbo y crítica en el Órgano Colegiado. Augura que serán dos años siempre garantizando esta objetividad y excelencia en el posicionamiento. Lo felicita de nuevo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Eduardo Calderón.

- **Necesidades del Programa Institucional para la persona Adulta y Adulta Mayor**

EL DR. EDUARDO CALDERÓN señala al rector una inquietud o necesidad por parte de muchas personas del Programa Institucional para la persona Adulta y Adulta Mayor, quienes participan en actividades deportivas sobre todo en las canchas de Softball en la Finca 2. Estas le exteriorizaron la necesidad de contar con letrinas portátiles en el momento en que hacen sus actividades deportivas, esto porque los servicios sanitarios se encuentran un poco alejados de las canchas y la gran mayoría de ellos, en particular los hombres, tienen problemas de próstata; entonces, requieren que la Administración les facilite, en las horas de práctica, por ejemplo, una letrina y que con eso sería suficiente. Menciona lo anterior a fin de que se tome en cuenta para el año entrante.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le da las gracias al Dr. Eduardo Calderón.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ agradece también las palabras de la Ph. D. Ana Patricia Fumero. Asegura que por el PIAM hay que hacer cualquier cosa; esa ha sido su posición, pues realmente es un programa ejemplar y único. Se analizará esta solicitud, porque no conocía esa necesidad.

Repite que se estudiará seriamente el caso para ver cómo se puede resolver esta situación. Reitera que el PIAM cuenta con todo su apoyo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez. Le cede la palabra a la Srta. Natasha García.

- **Entrega de reconocimiento a las mejores notas de admisión 2024**

LA SRTA. NATASHA GARCÍA da los buenos días. Informa que, la semana pasada, asistió, en representación del Consejo Universitario, a la entrega de mejores promedios de admisión, debido a que la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes estaba en sesión.

Se siente sumamente feliz de ver a estas nuevas generaciones, sus sonrisas y su emoción, pues le recuerda cuando ella, aunque no fue mejor promedio, ingresó a la Universidad de Costa Rica. Es muy gratificante ver a este grupo de personas estudiantes que también empiezan a hacer amistad entre sí.

- **Participación en graduación**

LA SRTA. NATASHA GARCÍA comenta que asistió a la graduación extraordinaria del martes 5 de diciembre de 2023, en la cual se graduaron estudiantes de Ingeniería, Educación, Derecho y Ciencias Agroalimentarias.

- **Traspaso de la presidencia del Consejo Nacional de Rectores**

LA SRTA. NATASHA GARCÍA, por un lado, indica que participó del traspaso de la presidencia del Conare, por eso le extiende sus mayores éxitos al rector en este 2024 y le asegura que puede contar con el apoyo de todas las representaciones estudiantiles.

Afirma que no habla personalmente, sino que cree que, en general, se viene un año con muchos desafíos y es necesario ahora más que nunca estar unidos y unidas ante los retos que se afrontan como Universidad; esto especialmente en lo referente a la redistribución y otras situaciones que el otro año estarán enfrentando.

Por otro lado, felicita al Lic. William Méndez por este éxito y reconoce que ha aprendido bastante de él. Está muy feliz de que las próximas dos representaciones estudiantiles contarán con una persona como el Lic. Méndez que los apoyará y aprenderán no solo de los conocimientos a nivel profesional, sino también del legado histórico del movimiento estudiantil. De nuevo, le desea muchos éxitos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, y saluda a los miembros.

Felicita al Dr. Gustavo Gutiérrez por haber asumido la presidencia del Conare, pues es una gran responsabilidad que se tiene como Universidad, pero está seguro que el Dr. Gutiérrez tendrá esa entereza, paciencia y voluntad de hacer las actividades de la mejor manera posible, porque está en juego la educación superior pública. Cree que esa responsabilidad será también de todas las personas de esta comunidad, quienes lo acompañarán al tratar de aportar las mejores observaciones, ideas e iniciativas para que pueda llevar bien este barco del Conare.

Agradece también a los señores rectores y a la señora rectora la confianza que están poniendo en la Universidad de Costa Rica para que conduzca esta instancia tan importante para el país.

Le desea los mejores éxitos y también está en total disposición de acompañarlo en las situaciones buenas y malas que el rector considere necesarias. Reitera que lo felicita y le da su apoyo personal y que, en lo que se pueda de algunos sectores, logren colaborar para que ayuden a levantar la educación pública de este país que es la única que cambia las vidas, elimina la pobreza y contribuye a mejorar el bienestar de las poblaciones del país.

Felicita al Lic. William Méndez por la reelección, pues señala que es el fruto del desempeño exitoso que ha tenido en este Consejo Universitario y el cual ha sido reconocido casi que unánimemente por los colegios profesionales. Considera que eso, además de ser una satisfacción personal para el Lic. Méndez, también es una responsabilidad porque tendrá que hacer eco de las iniciativas de los colegios profesionales y en general la sociedad civil que es la que está representando en este Consejo. Cree que este Órgano Colegiado y la Universidad están ganando con la reelección del Lic. Méndez, por cuanto la experiencia es muy importante en esta Institución y eso él ya lo tiene y ha contribuido a mejorar el desempeño de este Consejo y de la Universidad. De nuevo, lo felicita.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ hace referencia a esto y también le agradece al Dr. Carlos Palma por sus palabras. Insiste en que está totalmente seguro de que tanto el Consejo Universitario, la Administración y la comunidad universitaria estarán unidos por esta gran oportunidad que se presenta de trabajar por esos retos país. También, da las gracias por el acompañamiento el día del traspaso, pues para él fue bastante significativo.

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

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ informa que ayer la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica (Fecoprou) realizó la elección del representante de la Federación en el Consejo Universitario para los próximos años. En esta oportunidad, se postuló y fue elegido, lo que resulta un tipo de reelección, pero, en realidad, es elección porque el periodo es por dos años renovable por un máximo de cuatro años.

Agradece las palabras de los miembros, así como también a los 22 colegios profesionales de 33 que lo apoyaron. Cuenta que, lamentablemente, la persona N.º 23 entró a la votación, pero estaba cerrado el momento de participar; entonces, hubieran sido 23, pero igual agradece que todas las personas participaron.

Agrega que también da las gracias por la participación de las otras personas postulantes y a quienes votaron por ellas en razón de la democracia y la legitimidad del proceso; es decir, al final, de los 33 colegios solo uno no se presentó, lo que indica la importancia que tiene para la Federación la representación de este relevante cargo en la comunidad universitaria.

Señala al rector que uno de los compromisos adquiridos con la Federación no es solamente en la dirección del trabajo con la Universidad Costa Rica y las representaciones que existen en la Institución, sino también en que los colegios profesionales tienen graduados de todas las universidades públicas del país y hay interés en hablar con el Conare, precisamente, para empezar a atender los puentes de trabajo en función de todos esos otros profesionales de la Universidad Nacional (UNA), del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), de la Universidad Nacional Estatal a Distancia (UNED) y quizás, en menos proporción, de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

- **Elección de la Junta Directiva del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ comunica una muy buena noticia y es que el pasado sábado se realizó la elección de la nueva junta directiva del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica y quedó elegido el querido amigo, compañero, colega, profesional y excelente ser humano Lic. Francisco Eiter Cruz Marchena como nuevo presidente, junto con su equipo de trabajo, por lo que estará al frente los próximos dos años en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Deja este aspecto consignado en actas por la importancia que tiene este Colegio profesional y su visión. Además, hace la unión de dos grandes conceptos tanto de la visión actual de la Fecoprou con la del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica en función de los intereses de los sectores sociales y de la mayoría del país. Esta es una perspectiva de justicia social y un cambio importante en estas dos organizaciones del país.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Lic. William Méndez. Le cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ informa que recibió varios comentarios por parte de representantes de los diversos colegios profesionales y hay un asunto muy particular del Lic. William Méndez: por primera vez lo vieron en la Federación y es esa rendición de cuentas permanente por parte del Lic. Méndez en la Fecorpou que ha sido muy bien vista.

Exterioriza que no había tenido la oportunidad de expresarlo, por lo que hoy lo hace público en el plenario: fue reconocido fácilmente por seis o siete personas que votaron ayer por él y así se lo manifestaron. Explica que no fue una llamada con el propósito de que apoyaran al Lic. Méndez, pero sí lo contactaron para decirle que nunca habían sentido a una persona que permitiera esa rendición de cuentas o ese enlace permanente entre la Federación, particularmente en la Universidad de Costa Rica, pues no le hablaron de las otras universidades y cree que esto es relevante. Ahora que el Lic. Méndez mencionó el Conare, él como presidente, evidentemente, generará este espacio, a más tardar, en febrero de 2024 porque hay muchas tareas pendientes en las cuales los colegios profesionales pueden aportar muchísimo.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez. Pasa al siguiente punto.

ARTÍCULO 6

Informes de personas coordinadoras de comisión

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

- **Comisión de Asuntos Estudiantiles**

EL DR. CARLOS PALMA da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez. Comunica que la Comisión de Asuntos Estudiantiles tuvo su última reunión oficial ayer y fue muy importante. Fue una

sesión en la que se se discutieron dos puntos: uno que la Srta. Valeria Bolaños presentó a la Comisión que es, precisamente, realizar una modificación en el *Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de las Universidades de Costa Rica* para que las faltas de las personas estudiantes tengan una prescripción en el plazo. Este es un asunto primordial porque, cuando existe algún tipo de sanción, se debe contar con plazos para que las personas no estén esperando durante mucho tiempo y puedan ver truncados sus planes de estudio. Señala que este es un asunto que quedó pendiente para el próximo año, si Dios lo permite, pues quedará consignado como una iniciativa importante por parte del sector estudiantil para beneficiar ese tipo de conductas que puedan estar ocurriendo en algunos espacios de la Universidad.

El otro punto es acerca de una modificación de horas asistente y horas estudiantes de posgrado. La Srta. Valeria Bolaños también tuvo esa iniciativa para que se pueda hacer más pública la participación de las personas en la asignación de estas horas.

Puntualiza en que en los procesos de convocatoria de las unidades académicas hay un plazo para que las personas estudiantes participen; sin embargo, a veces, esa participación no se divulga tanto, pues no hay una publicidad transparente para así sea. Entonces, es importante que quienes participen tenga la oportunidad de conocer todos los detalles de las horas estudiante en cuanto a horarios, horas asignadas etc.

Agrega que un asunto muy importante que se analizó en esta Comisión es que, al ser la última sesión y en la que participaron también por última vez tanto la Srta. Natasha García como la Srta. Valeria Bolaños, se les hizo un reconocimiento verbal por el trabajo que llevaron a cabo en todo el año en estas sesiones. Espera que ese reconocimiento se le haya hecho a ellas en otro espacio y forma.

Reitera que les da las gracias por el empeño, iniciativa y esfuerzo de ir mejorando cada vez más la normativa estudiantil y es un asunto que quedará presente en esta Comisión. Si bien es cierto quedaron algunas iniciativas, seguirá el estudio y la tramitación de esta último proyecto propuesto, a fin de que se le pueda dar una feliz conclusión. Reitera que el aporte que realizaron ha sido muy importante en muchas modificaciones y tareas por parte del sector estudiantil y ellas, como voceras del sector estudiantil, las canalizaron en la Comisión.

De esta manera, agradece infinitamente el trabajo realizado y les reconoce que son unas personas con un liderazgo y con una visión de universidad pública que hay que mantener permanentemente como si fuera una “llamita” encendida.

De nuevo, da las gracias a la Srta. Valeria Bolaños y a la Srta. Natasha García, pues la Universidad les reconoce este esfuerzo y también les agradece por ese empeño en mejorar el bienestar de la población estudiantil.

Reitera este agradecimiento en este Consejo Universitario porque el esfuerzo, la vocación y entrega que dedicaron fue más que compensada con estas modificaciones realizadas y propuestas en los reglamentos del sector estudiantil. Da las gracias.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ coincide con las palabras del Dr. Carlos Palma sobre la representación estudiantil durante este año, pero se reservará los comentarios para el momento en que ellas presenten su informe que será en los próximos días y donde tendrán la oportunidad de referirse, concretamente, a sus logros. Pregunta si hay alguna otra intervención. Al no haberla, pasa al siguiente punto.

ARTÍCULO 7

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, somete a consideración una modificación en el orden del día para pasar al Dictamen CAFP-24-2023 sobre la Modificación presupuestaria 8-2023 y, posteriormente, al Dictamen CAFP-23-2023 referente a analizar el porcentaje de descuento presentado por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) para el segundo semestre 2023 en las tasas de interés de los créditos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ solicita una modificación en el orden del día para tratar los temas de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, a fin de que no se atrase la evaluación. Posteriormente, se abordará el asunto de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) sobre el porcentaje de descuento.

Pide disculpas por la cantidad de modificaciones, pero, al ver el tiempo, es primordial pasar a este punto: urge que sean revisados por el Órgano Colegiado hoy. Los puntos corresponden a la Modificación presupuestaria 8-2023 y, posteriormente, el porcentaje de descuento presentado por la Jafap, antes de conocer el dictamen de la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. Pregunta si hay alguna observación. Al no haberla, somete a votación la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

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

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar al Dictamen CAFP-24-2023 sobre la Modificación presupuestaria 8-2023 y, posteriormente, al Dictamen CAFP-23-2023 referente a analizar el porcentaje de descuento presentado por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) para el segundo semestre 2023 en las tasas de interés de los créditos.

ARTÍCULO 8

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta el Dictamen CAFP-24-2023 sobre la Modificación presupuestaria 8-2023.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Eduardo Calderón.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN solicita el ingreso de la Mag. Carolina Solano Vanegas, asesora de la Unidad de Estudios, al plenario. Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. La Rectoría eleva al Consejo Universitario la Modificación presupuestaria 8-2023, elaborada por la Oficina de Planificación Universitaria (R-7770-2023, del 27 de noviembre de 2023).
2. La Dirección del Consejo Universitario traslada el caso a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (Pase CU-131-2023, del 30 de noviembre de 2023).
3. La Oficina de Contraloría Universitaria envía su criterio mediante el oficio OCU-R-218-A-2023, del 5 de diciembre de 2023.

****A las nueve horas y veinticinco minutos, entra la Mag. Carolina Solano Vanegas.****

ANÁLISIS

La Rectoría remitió al Consejo Universitario la Modificación presupuestaria N.º 8-2023, por un monto de ₡13 144 083 551,23 (trece mil ciento cuarenta y cuatro millones ochenta y tres mil quinientos cincuenta y un colones con veintitrés céntimos).

Esta modificación fue elaborada por la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), de conformidad con lo que establece la Norma G.411 de las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*, la cual indica:

(...) las modificaciones presupuestarias serán confeccionadas por la Oficina de Administración Financiera, con excepción de las que involucren cambios en las cuentas de la relación de puestos, prestaciones legales y salario escolar, que corresponden a la Oficina de Planificación Universitaria.

Los movimientos incorporados en esta modificación se realizan con el propósito de obtener una ejecución balanceada al finalizar el ejercicio presupuestario, de conformidad con lo establecido en las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*. Con ello, la Institución equilibra la partida remuneraciones, reordena recursos para reconocer un ajuste salarial por costo de vida, correspondiente al 2021 retroactivo a enero de ese año y se cubre el sobregiro presupuestario en la cuenta de gasto de servicios especiales del presupuesto Unidades de apoyo académico (881).

La reasignación de los recursos disponibles se origina en:

- Las cuentas de gastos que conforman al grupo de Sueldos al personal permanente y sus respectivas cuotas patronales.
- Disponibles en la unidad 050103 Pago de servicios básicos.
- El balance presupuestario de algunos objetos de gasto que conforman la Otra masa salarial.

En la siguiente tabla se muestra, en resumen, el origen (rebajar) y la aplicación (aumentar) de los recursos, que se tramitan mediante esta modificación:

Tabla N.º 1
Resumen de los movimientos de la modificación presupuestaria 8-2023
(En colones)

Rebajar	Monto
Balance del Salario Base	916,252,104.40
Balance de Conceptos salariales de SPP asociados a salario base	5,728,236,818.66
Balance de Cuotas Patronales	5,044,997,836.35
Balance en Otra masa salarial	58,058,506.05
Balance en Otra masa salarial - Cuotas Patronales	29,840,061.80
Disponible en Pago de Servicios Básicos	1,037,735,933.15
Disponible en Pago de Servicios Básicos - Cuotas Patronales	328,962,290.82
Total	13,144,083,551.23
Aumentar	Monto
Balance de Salario Base	1,220,366,901.84
Balance de Conceptos salariales de SPP asociados a salario base	3,195,342,470.15
Balance de Cuotas Patronales	3,969,893,337.74
Balance en Otra masa salarial	189,671,960.60
Balance en Otra masa salarial - Cuotas Patronales	159,654,134.06
Balance Pago de Servicios Básicos	110,021.90
Balance en Pago de Servicios Básicos - Cuotas Patronales	34,876.94
Refuerzo Serv. Esp.(Rectoría 881 Apoyo Académico a Unidades)	424,456,984.05
Refuerzo en Serv. Esp.(Rectoría 881 Apoyo Académico a Unidades)-Cuotas Patronales	134,552,863.94
Balance Partida de Remuneraciones para ajuste salarial a enero 2021	2,923,310,554.29
Balance Cuotas Patronales para ajuste salarial a enero 2021	926,689,445.71
Total	13,144,083,551.23

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria.

A continuación, se detalla cada uno de los movimientos, indicados en este resumen:

I. Balance presupuestario Sueldos al personal permanente más cuotas patronales

La Oficina de Planificación Universitaria realiza una revisión constante de todas las partidas que conforman el bloque de Sueldos al personal permanente, en la cual se consideran los datos del gasto real en el periodo de enero a octubre y una estimación del gasto de noviembre a diciembre, lo que permite determinar la proyección de egresos que tendrán al cierre del año. De esta forma se estima si se presentará déficit o superávit. Posteriormente, se informa a la Administración sobre la situación financiera y se proponen las modificaciones correspondientes.

Para este año se proyecta un disponible, al 31 de diciembre del 2023, de ₡3 303 884 049,67, incluidas las cuotas patronales. Por lo tanto, se recomienda disponer de los disponibles de Sueldos al personal permanente por un monto de ₡2 228 779 551,06 y sus respectivas cuotas patronales, por ₡1 075 104 498,61, tal como se detalla seguidamente:

Tabla N.º 2
Resumen del comportamiento esperado
del Salario Base y conceptos asociados, 2023
(En millones de colones)

Resumen 2023	
Presupuesto Total	131,278.51
Gasto real a octubre	106,999.82
Gasto estimado noviembre a Diciembre	22,049.91
Gasto Total Estimado	129,049.73
Disponible estimado en Sueldos al Personal Permanente	2,228.78
Nuevo disponible estimado en Sueldos al Personal Permanente	2,228.78
Porcentaje Disponible / Presupuesto Total	1.70%
Estimado en Cuotas Patronales	1,075.10
Disponible total con cuotas patronales	3,303.88

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria.

Ese disponible tiene su origen, entre otras, en tres razones fundamentales:

- Medidas de contención del gasto implementadas por las autoridades durante el 2023 y años precedentes.
- Aplicación precautoria de la Ley 9635, principalmente en materia de anualidades y escalafones.
- Se considera un supuesto basado en el incremento en las jubilaciones de personal, cuyo impacto salarial es significativo en el gasto total de salarios erogados durante el año, lo cual se determina con el comportamiento opuesto del gasto real de la partida de Prestaciones legales en lo que va del año.

Aunado a lo anterior, cabe resaltar que los sistemas permiten identificar, de manera individual, las plazas de la relación de puestos de cada unidad, lo cual conlleva a que el gasto en el salario base se realice de acuerdo con la disponibilidad real de tiempos y no con disponibles presupuestarios, tal y como lo establece los puntos E-2.1 y E-2.3 de las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*:

E-2.1. Los fondos asignados a las partidas del grupo “Sueldos al personal permanente”, se rigen estrictamente por el número de plazas que contiene la relación de puestos. Lo anterior, implica que los sobrantes monetarios que se pudiesen dar a medida que se ejecuta la relación de puestos no serán objeto de cargo, traslado o modificación.

E-2.2. Las plazas establecidas en la relación de puestos serán utilizadas en los meses expresados en dicha relación, por lo que no se autorizará el cargo, la conversión o utilización de plazas que no hayan sido ejecutadas en el periodo que les corresponde.

El balance presupuestario (con información al 31 de octubre de 2023, proyectado a diciembre) se llevó a cabo con las siguientes cuentas: Salario base, Derechos adquiridos, Recargo de funciones, Escalafón, Anualidad, Reconocimiento por Régimen Académico, Asignación profesional y Otras remuneraciones. Asimismo, se aclara que dicho balance contempla movimientos para corregir la distribución del presupuesto inicial del 2023, la cual se realizó a nivel detallado

de objeto de gasto y de unidad ejecutora. A diferencia de años anteriores, cuando estos movimientos se realizaban únicamente a nivel de Programa.

Una vez identificada esa información, por unidad y objeto de gasto, se establecen los criterios de distribución porcentual a nivel de unidad, que permitirán tomar los recursos de donde se prevé que van a quedar disponibles y redistribuirlos donde se requiera reforzar.

En la siguiente tabla se detalla el resumen por objeto de gasto, del balance presupuestario, en las partidas de Salario base y los conceptos asociados al Salario base:

Tabla N.º 3
Detalle del balance presupuestario por partida
Salario base y conceptos asociados
(En millones de colones)

Partida	Detalle de la partida	Rebajar	Aumentar	Disponible
0010101	Salario Base	916.25	1,220.37	
0010102	Derechos Adquiridos	170.28	113.74	
0020200	Recargo de funciones	201.31	123.15	
0030101	Escalafón	738.70	424.90	
0030102	Anualidad	3,513.64	1,364.61	
0039901	Reconocimiento por Régimen Académico	573.67	452.81	
0039902	Asignación Profesional	469.79	689.24	
0999901	Otras remuneraciones	60.84	26.90	
Total		6,644.49	4,415.71	2,228.78

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria.

Como se puede observar en la tabla anterior, con el balance presupuestario se determinó un monto total por rebajar de ¢6.644,49 millones, el cual será destinado a reforzar necesidades en el mismo grupo que, según las estimaciones son por ¢4.415,71 millones. Por lo tanto, el disponible neto es de ¢2.228,78 millones, destinado para atender requerimientos prioritarios de la Institución, conforme se detalla más adelante.

Igualmente, se procedió con el ajuste correspondiente en las partidas que conforman el grupo de las Cuotas patronales, con el propósito de determinar los recursos disponibles al cierre del periodo presupuestario, según se describe a continuación:

Tabla N.º 4
Detalle del balance presupuestario por partida. Cuotas patronales
Sueldos al personal permanente
(En millones de colones)

Partida	Detalle de la partida	Rebajar	Aumentar	Disponible
0030300	Décimo tercer mes	942.00	863.14	
0040100	Contribución Patronal Seg. Salud CCSS.	1,090.09	890.12	
0040500	Contrib. Patr. Bco Popular y Desarr. Comunal	59.26	45.34	
0050100	Contribución Patronal Seguro Pensiones CCSS.	1,200.15	671.04	
0050200	Aporte Patr. Reg. Obligat. Pensiones Compl. Aporte Patronal Fondo de Capitalización	354.89	275.15	
0050300	Laboral	177.21	137.97	
0050501	Cuota Patronal FPJ. Magisterio Nacional	940.56	818.07	
0050502	Cuota Patronal JAP-UCR	280.82	269.07	
Total		5,045.00	3,969.89	1,075.10

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria

Como se observa en la tabla anterior, del balance indicado, se genera un disponible presupuestario por la suma de ¢1.075,10 millones, cuyo destino será la atención de otras necesidades institucionales.

II. Balance presupuestario Otra masa salarial

Este grupo de objetos de gasto, denominados Otra masa salarial, lo conforma aquellos conceptos de pago salarial que no forman parte del grupo de partidas de Sueldos al personal permanente pero que se requieren equilibrar, de conformidad con la normativa vigente.

A continuación se presenta el detalle del balance presupuestario en el grupo de objetos de gasto que conforman la Otra masa salarial:

Tabla N.º 5
Balance Presupuestario del grupo de objetos de gasto
que conforman la Otra Masa Salarial
(En millones de colones)

Objeto de gasto	Detalle de la partida	Rebajar	Aumentar	Diferencia
0030200	Retribución al ejercicio liberal de la profesión	4.68	2.82	
0039904	Reconocimiento regional	50.08	178.28	
0039905	Riesgo Policial	3.29	8.58	
0030300	Décimo tercer mes	7.84	41.97	
0040100	Contribución Patronal Seg. Salud CCSS.	8.71	46.59	
0040500	Contrib. Patr. Bco Popular y Desarr. Comunal	0.47	2.52	
0050100	Contribución Patronal Seguro Pensiones CCSS.	2.57	13.73	
0050200	Aporte Patr. Reg. Obligat. Pensiones Compl.	2.82	15.11	
0050300	Aporte Patronal Fondo de Capitalización Laboral	1.41	7.55	
0050501	Cuota Patronal FPJ. Magisterio Nacional	3.66	19.59	
0050502	Cuota Patronal JAP-UCR	2.35	12.59	
Total		87.90	349.33	(261.43)

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria

Después del balance se determina un déficit, por ¢261 427 427,80, que se atenderá con el disponible de Sueldos al personal permanente.

III. Remanentes presupuestarios

Adicionalmente, parte de los recursos que financian esta modificación corresponden a los disponibles presupuestarios más cuotas patronales que, al cierre del año, se estiman por ¢1 366 553 325,16 en la unidad de Pago de servicios básicos. El origen de este remanente obedece a que los saldos destinados para el pago de diferencias salariales de periodos anteriores, así como situaciones normales de los requerimientos para cancelar retroactivos.

Los ajustes que se realizan se enmarcan en lo establecido en las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*, que indican lo siguiente:

G-3.3. Si las prioridades establecidas en el Plan-Presupuesto cambiaran en el transcurso del año y, como consecuencia de ello, resultara necesario transferir cuentas de gasto, la Vicerrectoría de Administración, en coordinación con la Rectoría, llevará a cabo el proceso de modificación presupuestaria.

G-3.4. La Vicerrectoría de Administración, en coordinación con la Rectoría, podrá señalar las cuentas de gasto cuya ejecución requiere ser aplazada y disponer de los sobrantes presupuestarios no comprometidos, para lograr el equilibrio presupuestario mediante la correspondiente modificación.

Tabla N.º 6

**Balance presupuestario. Pago de servicios básicos
(En millones de colones)**

Partida	Detalle de la partida	Rebajar	Aumentar
0010101	Salario Base	192,78	
0010102	Derechos Adquiridos	23,42	
0010104	Reajuste por reasignación	3,60	
0010400	Sueldos a base de comisión	3,00	
0020100	Tiempo extraordinario	0,20	
0020200	Recargo de funciones	32,16	
0020401	Pago de vacaciones docentes interinos	276,52	
0030101	Escalafón	23,46	
0030102	Anualidad	294,09	
0030200	Restricción al ejercicio liberal de la profesión	2,00	
0030300	Decimo tercer mes	86,47	0,01
0039901	Reconocimiento por Régimen Académico.	76,12	
0039902	Asignación Profesional	99,64	
0039904	Reconocimiento regional	-	0,11
0039905	Riesgo Policial	0,40	
0040100	Contribución Patronal Seg. Salud CCSS.	95,99	0,01
0040500	Contrib. Patr. Bco Popular y Desarr. Comunal	5,19	0,00
0050100	Contribución Patronal Seguro Pensiones CCSS.	28,30	0,00
0050200	Aporte Patr. Reg. Obligat. Pensiones Compl.	31,13	0,00
0050300	Aporte Patronal Fondo de Capitalización Laboral	15,57	0,00
0050501	Cuota Patronal FPJ. Magisterio Nacional	40,37	0,00
0050502	Cuota Patronal JAP-UCR	25,94	0,00
0999901	Otras Remuneraciones	10,34	-

Destino de los recursos disponibles

Una vez realizado el balance presupuestario en:

Las partidas de Sueldos al personal permanente

El grupo de objetos de gasto *Otra masa salarial* y las respectivas cuotas patronales

La unidad *Pago de Servicios Básicos* y objetos de gasto

Se obtuvo un disponible neto proyectado, por ₡4 409 009 847,99 los cuales se utilizarán para atender necesidades prioritarias de la Institución, según el siguiente detalle:

Tabla N.º 7

**Atención de necesidades institucionales con disponibles presupuestarios
(En millones de colones)**

Código	Unidad Ejecutora	Descripción	Monto
060801	Unidades de Apoyo Académico de Rectoría	Servicios Especiales	424,456,984.05
060801	Unidades de Apoyo Académico de Rectoría	Varias Cuotas patronales	134,552,863.94
050103	Pago de Servicios Básicos	Pago de diferencias salariales periodos anteriores (Varios objetos de gasto de la partida remuneraciones)	2,055,542,406.48
050103	Pago de Servicios Básicos	Varias Cuotas patronales	651,606,942.85
Relación de Puestos	Varias unidades	Pago de diferencias salariales periodo 2023 (Varios objetos de gasto de la partida remuneraciones)	867,768,147.81
	Varias unidades	Varias Cuotas patronales	275,082,502.86
Total			4,409,009,847.99

Fuente: Oficina de Planificación Universitaria.

Se refuerza el objeto de gasto 1-01-03-01 *Servicios especiales* en ₡424 456 984,05 y las respectivas cuotas patronales, por un monto de ₡134 552 863,94, para dar contenido presupuestado al sobregiro, debido a la diferencia del monto rebajado y al costo total de las plazas consolidadas del presupuesto de Unidades de apoyo académico (881).

Por otra parte, se ajusta el Presupuesto institucional en Remuneraciones de Sueldos al personal permanente para reconocer ajuste salarial 2021, de conformidad con lo negociado por la comisión bipartita instituida para ese fin, en los puntos 1 y 2, según el acta suscrita el pasado viernes 24 de noviembre, a las 13 horas, por representantes del Sindicato de la Universidad de Costa Rica (Sindeu) y la representación de la Administración y la del señor rector de la Universidad de Costa Rica (véase Anexo 1), en el cual se estableció un reconocimiento de ajuste salarial de un 2% sobre el salario base de enero de 2021 a las clases operativas, asistenciales y técnicas y un 1,1% sobre el salario base de enero de 2021 a las clases docentes y profesionales, según se transcribe seguidamente:

1. *Un ajuste por el reconocimiento pendiente no realizado desde enero del 2021, del 2% para las categorías no profesionales y un 1,1% para las categorías profesionales y docentes calculado sobre el último salario base.*
2. *Continuar analizando la política salarial institucional a partir de enero de 2024 con el propósito de mantener condiciones laborales competitivas y atractivas que garanticen mantener el recurso humano altamente calificado garantizando la estabilidad financiera institucional y respetando las condiciones jurídicas vigentes.*

Dicho reconocimiento se realiza en dos grandes rubros, una parte refuerza la partida Remuneraciones más cuotas patronales de la unidad Pago de servicios básicos para el reconocimiento del pago de las diferencias de periodos anteriores (2021-2022), por un monto de ₡2 707 149.349,34.

El otro concepto se reconoce en el presupuesto 2023, con la actualización de las escalas salariales, según lo pactado e indicado anteriormente; por la suma de ₡1 142 850 650,66.

Finalmente, es importante aclarar que los movimientos presupuestarios efectuados en esta modificación se realizan de acuerdo con el bloque normativo vigente y no afectan el Plan Anual Operativo.

Criterio de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU-R-218-A-2023, del 5 de diciembre de 2023)

La Oficina de Contraloría Universitaria señala lo siguiente:

(...) Esta Contraloría Universitaria revisó, en los reportes contables que emite el Sistema de Información de Administración Financiera (SIAF), los disponibles presupuestarios al 31 de octubre de 2023, en las cuentas de gasto en que se realizan los rebajos de la presente modificación presupuestaria, según se detalla en la Tabla N.º 7 mencionada, y se observó que la cuenta Asignación Profesional en la Unidad Pago de Servicios Básicos, tiene un disponible a esa fecha de ₡43,03 millones, lo cual no es suficiente para realizar el rebajo de ₡99,64 millones propuesto en este documento presupuestario, situación que debe ser revisada y ajustada por la Administración, según corresponda.

CONCLUSIONES

Conforme con el alcance de nuestra revisión, en esta etapa del proceso, se sugiere al Consejo Universitario que solicite a la Administración revisar y ajustar lo pertinente, de acuerdo con lo indicado en el punto 3. de este oficio, a fin de asegurarse que la cuenta de gasto Asignación Profesional en la Unidad 800 Pago de Servicios Básicos, cuente con los recursos suficientes con el propósito de evitar que al cierre del periodo esta partida quede sobregirada.

Aparte de lo indicado, no observamos otras situaciones que ameriten comentarios adicionales en aspectos de control interno, gestión administrativa y presupuestaria.

Deliberación de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP)

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios se reunió, de manera ampliada, el 28 de noviembre de 2023 para analizar esta modificación. Se contó con la participación de:

Tabla N.º 8
Modificación presupuestaria 8-2023
Participación en la sesión ampliada de la CAFP
(29 de noviembre 2022)

Consejo Universitario	Unidad de Estudios	Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU)	Rectoría	Oficina Jurídica	Oficina de Contraloría Universitaria (OCU)
Miembros de la CAFP: Dr. Carlos Palma Rodríguez Dr. Carlos Araya Leandro Dr. Germán Vidaurre Fallas Dr. Roberto Guillén Pacheco, representante del rector Dr. Eduardo Calderón Obaldía, coordinador Además: Srta. Natasha García Silva Lic. William Méndez Garita M.Sc. Carmela Velázquez Carrillo Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera MTE. Stephanie Fallas Navarro	Mag. Carolina Solano Vanegas Mag. Alejandra Navarro Navarro	MBA Randy López Bogantes Mag. Mario Rivera Pérez	Dr. Pedro Méndez Hernández	M.Sc. David Fallas Redondo, quien se integrará formalmente el próximo 1.º de diciembre	MBA. Glenn Sittenfeld Johanning Lic. Donato Gutiérrez Fallas MA. Jorge Padilla Zúñiga

El Mag. Mario Rivera Pérez, subjefe, y el MBA Randy López Bogantes, jefe de la Sección de Presupuesto, ambos de la Oficina de Planificación Universitaria (Oplau), expusieron, por solicitud de la Comisión, el contenido de esta modificación.

Por su parte, el Dr. Roberto Guillén, vicerrector de Administración, y el Dr. Pedro Méndez, secretario académico de la Rectoría, detallaron los elementos contemplados para el pago del reconocimiento pendiente no realizado desde enero del 2021. En este punto, el M.Sc. David Fallas, quien ejercerá la jefatura de la Oficina Jurídica a partir del próximo 1.º de diciembre, también brindó elementos que sustentan el acuerdo que tomó la Comisión bipartita que se conformó para la negociación de este pago. Algunos de los argumentos que sustentan la decisión son los siguientes:

- Como elemento interno, la Administración no llegó a un acuerdo con el Sindeu para el no pago, tal como sí lo hizo la Universidad Nacional, por ejemplo.
- Como elemento externo, el Ministerio de Hacienda no lo denegó. En el 2020 instruyó que la presupuestación para el 2021 se hiciera con base en el escenario c.
- No hubo una declaratoria de escenario d por parte del Ministerio de Hacienda.
- La Convención Colectiva de Trabajo, en el artículo 9, prevé un mecanismo alternativo de negociación.

Por otra parte, también se destaca que el 0,89% que se canceló en el 2022 fue revisado por la Contraloría General de la República, en la auditoría efectuada a la Institución y no efectuó ninguna observación.

Dentro de las preocupaciones externadas por los miembros del Consejo Universitario está lo referente a las necesidades de infraestructura que tiene la Institución en las unidades académicas, administrativas, sedes y recintos. También se consultó cuál hubiera sido el destino de los recursos con los que se pagará el aumento si no se hubiera utilizado para este fin. En cuanto a estos puntos, el Mag. Mario Rivera amplía de la siguiente manera, información que también se envió a la CAFP mediante el oficio R-7881-2023, del 4 de diciembre de 2023, al cual se adjunta el oficio OPLAU-1112-2023, del 29 de noviembre de 2023:

- Los recursos son estrictamente disponibles de la partida de Remuneraciones cuya utilización se incluye también en Remuneraciones, mediante el ajuste salarial por costo de vida 2021, indicado.
- Los cambios propuestos en la Modificación presupuestaria 8-2023 no contravienen el cumplimiento de la regla fiscal en el presente año, ya que los rebajos y aumentos que se realizan no aumentan los montos de gasto corriente ni de gasto de capital.
- Si estos recursos no se hubiesen destinado al pago de ajuste salarial, lo más conveniente hubiese sido presupuestarse este año, para el pago de Amortización del Fideicomiso UCR/BCR o para el ajuste contable de la Demanda del Programa PAIS-UCR.
- Eventualmente, podrían haberse priorizado para atender infraestructura y equipamiento; no obstante, por los tiempos de ejecución, no hubiese sido posible ejecutarlos este año en tiempo y forma; por lo tanto, pasarían al superávit libre de la Institución 2023, con los agravantes que esto ha significado, desde el punto de vista de la Contraloría General de la República, del Gobierno y de entes externos, a la vez que ensancharía la brecha entre lo presupuestado y lo ejecutado, que se visualiza en los indicadores institucionales.
- Con el panorama de incertidumbre que ha tenido la Ley 9635, por sus constantes reformas y la posibilidad de regresar a una verificación de regla fiscal medida por los niveles de ejecución y no por la presupuestación, como hasta ahora lo es, el tema de los superávits u otras fórmulas similares como las reservas, no son recomendables del todo o, al menos, disminuirlas, en la medida de lo posible.
- Complementariamente, es preciso mencionar que en el Presupuesto ordinario 2024 se incluyó una estimación de Superávit de Proyectos de Inversión de €7.716,19 millones, así como proyectos correspondientes al Plan Plurianual de Inversiones, por €5.734,80 millones.

Por su parte, a solicitud del Consejo Universitario, la Oficina Jurídica (OJ-1203-2023, del 4 de diciembre de 2023) amplía los elementos referentes a la legalidad de llevar a cabo este pago:

El punto de vista normativo

Para el análisis de este tema debe partirse del artículo 9 de la Ley N.º 8131, de Administración Financiera de la República y de Presupuestos Públicos. Ese artículo dispone: “Los proyectos de los entes y órganos del sector público deberán prepararse acatando las normas técnicas y los lineamientos de política presupuestaria dictados por el órgano competente”.

Partiendo de lo anterior, debe tenerse en cuenta que el proceso de elaboración del proyecto de presupuesto es una actividad reglada, en gran parte; es decir, está sometida a normativa que le marca procedimientos y límites. Conviene recordar que el presupuesto es una autorización de gasto, de modo que la legalidad de este se examina no sólo desde que debe ejecutarse (del 1.º de enero al 31 de diciembre del año respectivo), sino desde que se elabora.

Ahora bien, el artículo 19 de la misma ley es claro al establecer como marco de referencia (palabras de la ley) esencial para preparar los presupuestos, la programación macroeconómica. Esto es muy importante porque se trata de un componente de obligatoria observancia por las administraciones públicas a la hora de formular los proyectos de presupuesto. Además, es indispensable (más en este caso) poner atención a que ese mismo artículo dispone cuál es el órgano responsable de esa programación macroeconómica, que no es otro que el Poder Ejecutivo, con la colaboración del Banco Central de Costa Rica. El Reglamento a dicha ley (artículo 9) es más explícito sobre el tema y dispone que la elaboran conjuntamente el Ministerio de Hacienda y el Banco Central, en coordinación con el Ministerio de Planificación. Lo relevante es que tiene que haber una actuación conjunta entre el Ministerio de Hacienda y el Banco Central para determinar el panorama macroeconómico base de los presupuestos.

Lo que sucedió en 2020.

En 2020, el único escenario de programación macroeconómica para el 2021 anunciado por el Ministerio de Hacienda, suscrito por el entonces Ministro y hoy Presidente de la República, fue el emitido en el oficio DM-321-2020, del 27 de marzo de 2020, en el que señaló que las instituciones descentralizadas (incluida, naturalmente, la Universidad de Costa Rica) debía presupuestar siguiendo la regla fiscal, conforme al escenario c), del artículo 11, del Título IV de la Ley N.º 9635.

No consta que esa programación macroeconómica haya sido modificada (pese a que en el oficio indicado se señaló que podría haber modificaciones) posteriormente en lo que respecta al presupuesto que regiría en el año 2021. Conviene recordar que se enfrentó en aquel momento la pandemia por COVID-19.

Esta última emergencia justificó que se congelaran salarios durante el año 2020, con base en el decreto 42286-MTSS-MH-MIDEPLAN, del 4 de abril de 2020, que era de aplicación para el Gobierno Central, pero incluía una instancia para que las instituciones autónomas lo aplicaran también. Así lo hizo la Universidad de Costa Rica.

Recapitulación.

Recapitulando hasta aquí: la programación macroeconómica de marzo de 2020 imponía que se formularan proyectos de presupuesto conforme al escenario c) del ya mencionado artículo 11. A esto debía sujetarse la UCR en la formulación del presupuesto para 2021. Además, no se sugirió congelar salarios a las instituciones autónomas en el año 2021.

El efecto de la pandemia.

La pandemia justificó políticas que significaron que la situación económica variara y, por ello, el Banco Central (destáquese que se trata de una actuación del Banco Central, solamente, sin la participación del Ministerio de Hacienda, por lo que no equivale a una revaloración de la programación macroeconómica) estimó que en el 2020 se estaría en una situación tal que para atender deudas se incurriría en el supuesto d), del ya tan aludido artículo 11. Pero –se reitera– no se varió la programación macroeconómica. Osea, los presupuestos para el 2021 seguían estando vinculados al oficio DM-321-2020, en el que se estableció que se ajustarían al escenario c).

Siendo esto así, entonces, en acatamiento de la normativa cuya observancia era obligatoria para elaborar el presupuesto de 2021, la UCR debía ajustarse al escenario c) y, en términos jurídicos, ello implica que –en sentido estrictamente jurídico– no se podía excluir del proyecto de presupuesto la partida correspondiente al ajuste salarial por costo de vida del 2021.

La Convención Colectiva.

Aunado a lo anterior, debe indicarse que el artículo 9 de la Convención Colectiva (vigente en 2020 y todavía hoy, mientras se alcanza el nuevo acuerdo) prevé un mecanismo para acordar con los trabajadores modificaciones a sus ajustes salariales, entre otras cosas. Pero ese instrumento no se utilizó en 2020 para excluir la referida partida del presupuesto de 2021, por lo que se está ante una actuación unilateral que presenta un defecto, pues se descartó un ajuste salarial que era legalmente procedente. Por eso es que no se está ahora ante un pago “retroactivo”, pues no es un derecho que se esté reconociendo en este momento, sino que se está discutiendo la aplicación de un pago pendiente, válido, que debía darse en 2021.

Conclusión.

De conformidad con todo lo expuesto, es criterio de esta Oficina Jurídica que sí es procedente el pago del ajuste salarial por costo de vida correspondiente al año 2021. Ahora bien, la determinación de cuánto puede pagarse (lo cual depende de la viabilidad presupuestaria de hoy) y cómo puede realizarse dicho pago, es tema propio de la negociación y de las autoridades administrativas

Cabe señalar que la Modificación presupuestaria en análisis cumple con todos los trámites y controles administrativos, incluido el criterio emitido por la Oficina de Contraloría Universitaria, en el que se hace una observación relacionada con que la cuenta de Asignación profesional, unidad 800, Pago de servicios básicos, no contaba con recursos suficientes para llevar a cabo el movimiento propuesto en esta modificación. Al respecto, la Oplau envía la siguiente justificación y propuesta (OPLAU-1116-2023, del 6 de diciembre de 2023):

La elaboración de la modificación final de balance de salarios en la Universidad de Costa Rica, en este caso, la Modificación 8-2023, es un proceso que se inicia en setiembre y finaliza con la ejecución real de octubre. Noviembre y diciembre se proyectan. No obstante, la ejecución real de la Relación de puestos y los diferentes conceptos salariales de las diversas unidades ejecutoras tienen un comportamiento dinámico que puede llevar a situaciones como la señalada por la OCU.

En ese sentido, y considerando la urgencia en el proceso de aprobación de esta Modificación, una vez determinados los posibles movimientos con datos actualizados, se solicita, con el fin de continuar con el proceso de aprobación de esta modificación, que en el acuerdo de dicha aprobación se autorice a la Administración para realizar un ajuste para solventar lo indicado por la OCU, específicamente en la unidad Pago de Servicios Básicos, para que los recursos se tomen de la partida de anualidad de varias unidades ejecutoras y no de la cuenta 0039902 Asignación Profesional, por la suma de ₡56 641 002,33, según se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N.º 9
Modificación presupuestaria 8-2023
Ajuste Unidad Pago de Servicios básicos

Código	Nombre Unidad	Código Obj gasto	Nombre gasto	Aumentar	REBAJAR
01020203	Escuela de Artes Plásticas	0030102	Anualidad	0	2 319 504,67
01020302	Escuela de Filología	0030102	Anualidad	0	1 925 321,82
01020303	Escuela de Filosofía	0030102	Anualidad	0	3 084 332,05
01030205	Escuela de Matemática	0030102	Anualidad	0	2 631 282,02
01030206	Escuela de Química	0030102	Anualidad	0	4 045 694,52
010402	Faculta de Derecho	0030102	Anualidad	0	1 372 660,19
01040305	Escuela de Educación Física y Deportes	0030102	Anualidad	0	1 295 782,96
01040507	Escuela de Psicología	0030102	Anualidad	0	1 405 551,33
01050202	Escuela de Medicina	0030102	Anualidad	0	6 529 440,05
01050208	Escuela de Tecnologías en Salud	0030102	Anualidad	0	1 467 096,36
01060302	Escuela de Ingeniería Civil	0030102	Anualidad	0	2 035 860,84
01060308	Escuela de Ingeniería en Biosistemas	0030102	Anualidad	0	1 271 162,24
0107	Escuela de Estudios Generales	0030102	Anualidad	0	7 535 306,77
020109	Estación Experimental Fabio Baudrit	0030102	Anualidad	0	2 319 905,74
020218	Instituto Clodomiro Picado	0030102	Anualidad	0	2 406 704,84
050103	Pago de Servicios Básicos	0039902	Anualidad	56 641 002,33	-
050202	Oficina de Suministros	0030102	Anualidad	0	3 389 259,48
05020304	Sección de Transportes	0030102	Anualidad	0	1 941 772,23
060302	Vicerrectoría de Investigación	0030102	Anualidad	0	2 272 678,50
060305	Vicerrectoría de Administración	0030102	Anualidad	0	1 692 474,68
060406	Decanato de Ciencias Sociales	0030102	Anualidad	0	1 610 469,07
060408	Decanato de Ciencias Agroalimentarias	0030102	Anualidad	0	1 224 651,99
060504	OEPI	0030102	Anualidad	0	1 209 785,29
07060101	Sede del Sur, Docencia	0030102	Anualidad	0	1 654 304,70
Totales				56 641 002,33	56 641 002,33

Por lo tanto, se somete el dictamen de la Modificación presupuestaria N.º 8-2023 a consideración del Consejo Universitario, para su respectiva aprobación.

PROPUESTA DE ACUERDO

CONSIDERANDO QUE:

1. La Rectoría eleva al Consejo Universitario la Modificación presupuestaria 8-2023, elaborada por la Oficina de Planificación Universitaria (Oplau) (R-7770-2023, del 27 de noviembre de 2023).
2. La Modificación presupuestaria 8-2022 es por un monto de ¢13 144 083 551,23 (trece mil ciento cuarenta y cuatro millones ochenta y tres mil quinientos cincuenta y un colones con veintitrés céntimos) y se lleva a cabo con el propósito de obtener una ejecución balanceada al finalizar el ejercicio presupuestario, de conformidad con lo establecido en las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*. Con ello, la Institución equilibra la partida remuneraciones, reordena recursos para reconocer un ajuste salarial por costo de vida, correspondiente al 2021 retroactivo a enero de ese año, y se cubre el sobregiro presupuestario en la cuenta de gasto de servicios especiales del presupuesto Unidades de apoyo académico (881).
3. Respecto de los argumentos legales que respaldan el pago del ajuste salarial, la Oficina Jurídica expone lo siguiente (OJ-1203-2023, del 4 de diciembre de 2023):

El punto de vista normativo

Para el análisis de este tema debe partirse del artículo 9 de la Ley N.º 8131, de Administración Financiera de la República y de Presupuestos Públicos. Ese artículo dispone: "Los proyectos de los entes y órganos del sector público deberán prepararse acatando las normas técnicas y los lineamientos de política presupuestaria dictados por el órgano competente".

Partiendo de lo anterior, debe tenerse en cuenta que el proceso de elaboración del proyecto de presupuesto es una actividad reglada, en gran parte; es decir, está sometida a normativa que le marca procedimientos y límites. Conviene recordar que el presupuesto es una autorización de gasto, de modo que la legalidad de este se examina no sólo desde que debe ejecutarse (del 1.º de enero al 31 de diciembre del año respectivo), sino desde que se elabora.

Ahora bien, el artículo 19 de la misma ley es claro al establecer como marco de referencia (palabras de la ley) esencial para preparar los presupuestos, la programación macroeconómica. Esto es muy importante porque se trata de un componente

de obligatoria observancia por las administraciones públicas a la hora de formular los proyectos de presupuesto. Además, es indispensable (más en este caso) poner atención a que ese mismo artículo dispone cuál es el órgano responsable de esa programación macroeconómica, que no es otro que el Poder Ejecutivo, con la colaboración del Banco Central de Costa Rica. El Reglamento a dicha ley (artículo 9) es más explícito sobre el tema y dispone que la elaboran conjuntamente el Ministerio de Hacienda y el Banco Central, en coordinación con el Ministerio de Planificación. Lo relevante es que tiene que haber una actuación conjunta entre el Ministerio de Hacienda y el Banco Central para determinar el panorama macroeconómico base de los presupuestos.

Lo que sucedió en 2020.

En 2020, el único escenario de programación macroeconómica para el 2021 anunciado por el Ministerio de Hacienda, suscrito por el entonces Ministro y hoy Presidente de la República, fue el emitido en el oficio DM-321-2020, del 27 de marzo de 2020, en el que señaló que las instituciones descentralizadas (incluida, naturalmente, la Universidad de Costa Rica) debía presupuestar siguiendo la regla fiscal, conforme al escenario c), del artículo 11, del Título IV de la Ley N.º 9635.

No consta que esa programación macroeconómica haya sido modificada (pese a que en el oficio indicado se señaló que podría haber modificaciones) posteriormente en lo que respecta al presupuesto que regiría en el año 2021. Conviene recordar que se enfrentó en aquel momento la pandemia por COVID-19.

Esta última emergencia justificó que se congelaran salarios durante el año 2020, con base en el decreto 42286-MTSS-MH-MIDEPLAN, del 4 de abril de 2020, que era de aplicación para el Gobierno Central, pero incluía una instancia para que las instituciones autónomas lo aplicaran también. Así lo hizo la Universidad de Costa Rica.

Recapitulación.

Recapitulando hasta aquí: la programación macroeconómica de marzo de 2020 imponía que se formularan proyectos de presupuesto conforme al escenario c) del ya mencionado artículo 11. A esto debía sujetarse la UCR en la formulación del presupuesto para 2021. Además, no se sugirió congelar salarios a las instituciones autónomas en el año 2021.

El efecto de la pandemia.

La pandemia justificó políticas que significaron que la situación económica variara y, por ello, el Banco Central (destáquese que se trata de una actuación del Banco Central, solamente, sin la participación del Ministerio de Hacienda, por lo que no equivale a una revaloración de la programación macroeconómica) estimó que en el 2020 se estaría en una situación tal que para atender deudas se incurriría en el supuesto d), del ya tan aludido artículo 11. Pero –se reitera– no se varió la programación macroeconómica. Osea, los presupuestos para el 2021 seguían estando vinculados al oficio DM-321-2020, en el que se estableció que se ajustarían al escenario c).

Siendo esto así, entonces, en acatamiento de la normativa cuya observancia era obligatoria para elaborar el presupuesto de 2021, la UCR debía ajustarse al escenario c) y, en términos jurídicos, ello implica que –en sentido estrictamente jurídico– no se podía excluir del proyecto de presupuesto la partida correspondiente al ajuste salarial por costo de vida del 2021.

La Convención Colectiva.

Aunado a lo anterior, debe indicarse que el artículo 9 de la Convención Colectiva (vigente en 2020 y todavía hoy, mientras se alcanza el nuevo acuerdo) prevé un mecanismo para acordar con los trabajadores modificaciones a sus ajustes salariales, entre otras cosas. Pero ese instrumento no se utilizó en 2020 para excluir la referida partida del presupuesto de 2021, por lo que se está ante una actuación unilateral que presenta un defecto, pues se descartó un ajuste salarial que era legalmente procedente. Por eso es que no se está ahora ante un pago “retroactivo”, pues no es un derecho que se esté reconociendo en este momento, sino que se está discutiendo la aplicación de un pago pendiente, válido, que debía darse en 2021.

Conclusión.

De conformidad con todo lo expuesto, es criterio de esta Oficina Jurídica que sí es procedente el pago del ajuste salarial por costo de vida correspondiente al año 2021. Ahora bien, la determinación de cuánto puede pagarse (lo cual depende de la viabilidad presupuestaria de hoy) y cómo puede realizarse dicho pago, es tema propio de la negociación y de las autoridades administrativas.

4. En cuanto a la necesidad de invertir en infraestructura, la Oplau señala que en el Presupuesto ordinario 2024 se incluyó una estimación de Superávit de Proyectos de Inversión de ₡7.716,19 millones, así como proyectos correspondientes al Plan Plurianual de Inversiones, por ₡5.734,80 millones (OPLAU-1112-2023, del 29 de noviembre de 2023).
5. Las observaciones efectuadas por la Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el oficio OCU-R-218-A-2023, del 6 de diciembre de 2023, se atienden por la Oplau mediante el oficio OPLAU-1116-2023, del 6 de diciembre de 2023.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN señala que, después de que la administración subsanara algunos detalles, la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios se dio por satisfecha. Solicita una pequeña sesión de trabajo para afinar unos detalles en los acuerdos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le parece importante que concluya con la presentación del dictamen y luego ir a la sesión de trabajo para analizarlo, pues quiere ver si hay discusiones con respecto al fondo de la propuesta que motiven a dicha sesión de trabajo.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN continúa con la lectura.

ACUERDA

1. Aprobar la Modificación presupuestaria 8-2023, por un monto de ₡13 144 083 551,23 (trece mil ciento cuarenta y cuatro millones ochenta y tres mil quinientos cincuenta y un colones con veintitrés céntimos).
2. Autorizar a la Administración para que realice un ajuste y en vez de deducirse ₡56 641 002,33 en la unidad Pago de servicios básicos de la cuenta 0039902, Asignación profesional, los recursos se tomen de la partida de Anualidad de varias unidades para, de esta forma, subsanar la observación efectuada por la Oficina de Contraloría Universitaria en el oficio OCU-R-218-A-2023, del 6 de diciembre de 2023.”

EL DR. EDUARDO CALDERÓN solicita una sesión de trabajo para añadir un acuerdo 3, que se comentó previamente.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Eduardo Calderón. Pregunta si hay alguna observación de fondo de la propuesta de modificación o a la forma en que se está llevando a cabo este proceso. Le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA cree que es una modificación que se realiza, justamente, para satisfacer una de las necesidades que tenía la población y la comunidad universitaria de un ajuste que se está debiendo. Este procede jurídicamente, por lo tanto estima que, de esa manera, se puede proceder a realizar dicha modificación.

Exterioriza que, si no se hicieran uso de esos recursos, estos, como bien lo expresó el Dr. Eduardo Calderón, se usarían para pagar un fideicomiso o entrarían en un superávit que no es nada conveniente. De tal manera, al aprobar esa modificación, se cumplirá uno de los compromisos que tiene la Universidad de Costa Rica con la población laboral: satisfacer realmente las necesidades que hoy tienen muchas de las personas trabajadoras que están sufriendo económicamente por problemas de endeudamiento. Piensa que lo más importante es una modificación y, en este sentido, jurídicamente es viable, según el criterio de la Oficina Jurídica.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Carlos Palma. Le cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ agradece al Dr. Eduardo Calderón como coordinador de esta Comisión y a sus integrantes por traer este dictamen y por la rapidez con que lo tramitaron de una forma ejecutiva.

Dice que esto se da gracias a las finanzas sanas que ha mantenido la Universidad de Costa Rica en los últimos años, por eso cree importante honrar y ahorrar una deuda que se reconoce que está pendiente. Aprovecha para dar las gracias al equipo de la administración y al Síndeu porque se logró poner en acuerdo este ajuste salarial después de días extremadamente complejos después del cierre a accesos y lo que se vivió ese famoso lunes.

Reconoce a las personas funcionarias que durante la pandemia entregaron lo mejor de sí, porque fueron tiempos excesivamente complejos pese a las serias condiciones presupuestarias, las políticas fiscales y la austeridad impuesta por el Gobierno anterior. Esto les ocasionó tener un salario congelado, situación

que ha sido criticada seriamente por la Sala Constitucional por afectar, evidentemente, derechos en el futuro. Se honra realmente ese sacrificio por parte de estas personas, así como la política de esta administración de no precarizar salarios y de contar con salarios dignos y finanzas sanas.

Además, reconoce el mérito del nuevo director de la Oficina Jurídica el Mag. David Fallas Redondo, quien llegó a dar la tranquilidad legal de que esto se podía dar antes del dictamen que ya lo hizo oficial en días recientes. Recuerda que había mucha incertidumbre porque los criterios iban y venían, por eso le agradece mucho al Mag. Fallas y hace público que le desea lo mejor en la recuperación del problema de salud que ha afrontado en estos últimos días.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez. Le cede la palabra a la MTE Stephanie Fallas.

LAMTE STEPHANIE FALLAS se une a las palabras del Dr. Carlos Palma y del Dr. Gustavo Gutiérrez y reconoce la capacidad de diálogo y consenso que se obtuvo tanto de parte de la Administración como del Síndeu para lograr un acuerdo viable para las finanzas universitarias. En esta misma línea, reconoce el importante esfuerzo del personal docente y administrativo durante estos años: se atravesó una pandemia, circunstancia que nadie esperaba, y se tomaron decisiones en un ambiente de alta incertidumbre. A pesar de eso, la Universidad mantuvo sus puertas abiertas en el sentido de que los servicios se mantuvieron activos, las personas estudiantes lograron mantener sus clases, al personal administrativo y docente no se le disminuyeron las jornadas, etc. Es decir, la Universidad pudo atender esa época tan difícil al mantener las condiciones a todas las personas, principalmente a las trabajadoras, por eso es destacable el hecho de que la Institución tuvo la capacidad en un momento tan difícil de mantener al estudiantado en sus clases y de que no sacrificaron su proyecto académico a pesar de un asunto globalmente complejo de afrontar.

Especifica que tiene alguna información recopilada por la Comisión sobre la virtualidad en la que se está realizando un diagnóstico que se delimita, justamente al 2020 y al 2021, en relación con los cambios que en ese momento la Universidad adoptó sobre el uso de la tecnología. Agrega que, alrededor de toda la información revisada y analizada, hay una dimensión humana tan linda y merecedora de ser reconocida, porque ahí se ve cómo las personas lograron ponerse de acuerdo y ajustar sus actividades para seguir adelante con los compromisos que como personas funcionarias tenían; entonces, este es un reconocimiento bien merecido por el cuerpo docente y el personal administrativo porque realmente hubo un gran esfuerzo.

Exterioriza que obviamente fue un momento de mucho aprendizaje, pues todas las personas actuaron bajo sus posibilidades y por eso también hubo muchos desencuentros; sin embargo, de todo eso lo más importante fue una excelente experiencia de aprendizaje y para la Universidad es muy relevante reconocerlo. Espera que esta posibilidad las personas la reciban con satisfacción y que no olviden que ese es el deber de cada uno de servir a la Institución con excelencia, responsabilidad y compromiso en cualquiera de los espacios, aun si las circunstancias son difíciles.

Agradece a la Administración y a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios por esta presentación y exhorta al personal docente y administrativo a seguir trabajando con la misma calidad.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias a la MTE Stephanie Fallas. Recuerda que cuando hubo la reunión ampliada de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios se estudió a profundidad cuáles eran los diferentes escenarios que permitían esta modificación presupuestaria y que habilitaba, en realidad, a la Administración a negociar con el Síndeu.

Expresa que se discutió ampliamente con respecto al fundamento legal para hacerlo, por eso afirma que el 2020 fue un año muy complicado tanto institucional como mundialmente por la pandemia. Ella fue una de las que, en algún momento, presentó su inquietud de hacer una previsión presupuestaria para el 2021 al considerar un incremento salarial en el contexto en el que se encontraban porque era una situación

absolutamente impensable; sin embargo, reconoce que existen elementos de derechos laborales que deben respetarse y no se pueden obviar.

Afirma que, en algún momento, tuvieron duda de si el presupuesto del 2021 debía de aplicarse con lo que establece el escenario c) que mencionó el Dr. Eduardo Calderón, del mencionado artículo 11 o si debía de aplicar el d), que esa es la posición a la que llegó el país unos meses después por la deuda. Es por eso que hubo bastante inquietud dentro de las conversaciones en la Comisión con respecto a la viabilidad técnico-legal en este sentido.

Justamente, el Mag. David Fallas estuvo presente en dicha reunión y dio una serie de explicaciones. Al respecto, quiere leer un elemento que está incluido en el dictamen y que se refiere a los argumentos legales establecidos en el Dictamen OJ-1203-2023, del 4 de diciembre de 2023. Este es el que la motiva para aprobar la modificación presupuestaria, pero fundamenta y solicita a los miembros la propuesta del acuerdo 3 que mencionó el Dr. Eduardo Calderón, ya que debe quedar bien claro por qué se está haciendo la solicitud de un tercer acuerdo.

Se refiere específicamente al oficio que remite el director de la Oficina Jurídica en donde señala:

(...) 4. Lo que sucedió en el 2020.

En 2020 el único escenario de programación macroeconómica para el 2021 anunciado por el Ministerio de Hacienda, suscrito por el entonces Ministro y hoy Presidente de la República, fue el emitido en el oficio DM-321-2020 del 27 de marzo de 2020, en el que señaló que las instituciones descentralizadas (incluida naturalmente la Universidad de Costa Rica) debía presupuestar, siguiendo la regla fiscal, conforme al escenario c) del artículo 11 del Título IV de la Ley 9635.

No consta que esa programación macroeconómica haya sido modificada (pese a que en el oficio indicado se señaló que podría haber modificaciones) posteriormente, en lo que respecta al presupuesto que regiría en el año 2021. Conviene recordar que se enfrentó en aquel momento la pandemia del Covid-19.

Esta última emergencia justificó que se congelaran salarios durante el año 2020, con base en el decreto 42286-MTSS-MH-MIDEPLAN, del 4 de abril de 2020, que era de aplicación para el Gobierno Central, pero incluía una instancia para que las instituciones autónomas lo aplicarían también. Así lo hizo la Universidad de Costa Rica.

5. Recapitulación.

Recapitulando hasta aquí: la programación macroeconómica de marzo de 2020 imponía que se formularán proyectos de presupuesto conforme al escenario c) del ya mencionado artículo 11. A esto debía sujetarse la UCR en la formulación del presupuesto para el 2021. Además, no se sugirió congelar salarios a las instituciones autónomas en el año 2021.

Puntualiza en que esta cita es el único elemento con el que se cuenta para considerar, en el contexto en el que estaba viviendo la Universidad de Costa Rica y que cambió completa y nacionalmente los indicadores económicos, que hay una serie de derechos laborales que había que respetar para el año 2021 y que la Administración procedió a la negociación con el Sindicato en estas pasadas semanas.

Siente que es muy importante que se cuente con la seguridad técnico-legal que permita aplicar este aumento salarial para el 2021 y el retroactivo que corresponde de estos años. Esto la justifica a fundamentar la necesidad de tener bien claro este panorama para que la Universidad de Costa Rica actúe basada en los derechos laborales de las personas funcionarios, pero en el marco legal que fundamenta una modificación de este tipo para realizar y llevar a cabo un aumento salarial.

Le cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA está de acuerdo con lo que señala la M.Sc. Ana Carmela Velázquez, pues le parece necesario en el tanto que las tres oficinas técnicas que habilitan el pago en su momento manifestaron lo contrario o avala

2023, del 4 de diciembre de 2023):

El punto de vista normativo

Para el análisis de este tema debe partirse del artículo 9 de la Ley N.º 8131, de Administración Financiera de la República y de Presupuestos Públicos. Ese artículo dispone: “Los proyectos de los entes y órganos del sector público deberán prepararse acatando las normas técnicas y los lineamientos de política presupuestaria dictados por el órgano competente”.

Partiendo de lo anterior, debe tenerse en cuenta que el proceso de elaboración del proyecto de presupuesto es una actividad reglada, en gran parte; es decir, está sometida a normativa que le marca procedimientos y límites. Conviene recordar que el presupuesto es una autorización de gasto, de modo que la legalidad de este se examina no sólo desde que debe ejecutarse (del 1.º de enero al 31 de diciembre del año respectivo), sino desde que se elabora.

Ahora bien, el artículo 19 de la misma ley es claro al establecer como marco de referencia (palabras de la ley) esencial para preparar los presupuestos, la programación macroeconómica. Esto es muy importante porque se trata de un componente de obligatoria observancia por las administraciones públicas a la hora de formular los proyectos de presupuesto. Además, es indispensable (más en este caso) poner atención a que ese mismo artículo dispone cuál es el órgano responsable de esa programación macroeconómica, que no es otro que el Poder Ejecutivo, con la colaboración del Banco Central de Costa Rica. El Reglamento a dicha ley (artículo 9) es más explícito sobre el tema y dispone que la elaboran conjuntamente el Ministerio de Hacienda y el Banco Central, en coordinación con el Ministerio de Planificación. Lo relevante es que tiene que haber una actuación conjunta entre el Ministerio de Hacienda y el Banco Central para determinar el panorama macroeconómico base de los presupuestos.

Lo que sucedió en 2020.

En 2020, el único escenario de programación macroeconómica para el 2021 anunciado por el Ministerio de Hacienda, suscrito por el entonces Ministro y hoy Presidente de la República, fue el emitido en el oficio DM-321-2020, del 27 de marzo de 2020, en el que señaló que las instituciones descentralizadas (incluida, naturalmente, la Universidad de Costa Rica) debía presupuestar siguiendo la regla fiscal, conforme al escenario c), del artículo 11, del Título IV de la Ley N.º 9635.

No consta que esa programación macroeconómica haya sido modificada (pese a que en el oficio indicado se señaló que podría haber modificaciones) posteriormente en lo que respecta al presupuesto que regiría en el año 2021. Conviene recordar que se enfrentó en aquel momento la pandemia por COVID-19.

Esta última emergencia justificó que se congelaran salarios durante el año 2020, con base en el decreto 42286-MTSS-MH-MIDEPLAN, del 4 de abril de 2020, que era de aplicación para el Gobierno Central, pero incluía una instancia para que las instituciones autónomas lo aplicaran también. Así lo hizo la Universidad de Costa Rica.

Recapitulación.

Recapitulando hasta aquí: la programación macroeconómica de marzo de 2020 imponía que se formularan proyectos de presupuesto conforme al escenario c) del ya mencionado artículo 11. A esto debía sujetarse la UCR en la formulación del presupuesto para 2021. Además, no se sugirió congelar salarios a las instituciones autónomas en el año 2021.

El efecto de la pandemia.

La pandemia justificó políticas que significaron que la situación económica variara y, por ello, el Banco Central (destáquese que se trata de una actuación del Banco Central, solamente, sin la participación del Ministerio de Hacienda, por lo que no equivale a una revaloración de la programación macroeconómica) estimó que en el 2020 se estaría en una situación tal que para atender deudas se incurriría en el supuesto d), del ya tan aludido artículo 11. Pero –se reitera– no se varió la programación macroeconómica. Osea, los

presupuestos para el 2021 seguían estando vinculados al oficio DM-321-2020, en el que se estableció que se ajustarían al escenario c).

Siendo esto así, entonces, en acatamiento de la normativa cuya observancia era obligatoria para elaborar el presupuesto de 2021, la UCR debía ajustarse al escenario c) y, en términos jurídicos, ello implica que –en sentido estrictamente jurídico– no se podía excluir del proyecto de presupuesto la partida correspondiente al ajuste salarial por costo de vida del 2021.

La Convención Colectiva.

Aunado a lo anterior, debe indicarse que el artículo 9 de la Convención Colectiva (vigente en 2020 y todavía hoy, mientras se alcanza el nuevo acuerdo) prevé un mecanismo para acordar con los trabajadores modificaciones a sus ajustes salariales, entre otras cosas. Pero ese instrumento no se utilizó en 2020 para excluir la referida partida del presupuesto de 2021, por lo que se está ante una actuación unilateral que presenta un defecto, pues se descartó un ajuste salarial que era legalmente procedente. Por eso es que no se está ahora ante un pago “retroactivo”, pues no es un derecho que se esté reconociendo en este momento, sino que se está discutiendo la aplicación de un pago pendiente, válido, que debía darse en 2021.

Conclusión.

De conformidad con todo lo expuesto, es criterio de esta Oficina Jurídica que sí es procedente el pago del ajuste salarial por costo de vida correspondiente al año 2021. Ahora bien, la determinación de cuánto puede pagarse (lo cual depende de la viabilidad presupuestaria de hoy) y cómo puede realizarse dicho pago, es tema propio de la negociación y de las autoridades administrativas.

4. En cuanto a la necesidad de invertir en infraestructura, la Oplau señala que en el Presupuesto ordinario 2024 se incluyó una estimación de Superávit de Proyectos de Inversión de ¢7716,19 millones, así como proyectos correspondientes al Plan Plurianual de Inversiones, por ¢5734,80 millones (OPLAU-1112-2023, del 29 de noviembre de 2023).
5. Las observaciones efectuadas por la Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el oficio OCU-R-218-A-2023, del 6 de diciembre de 2023, se atienden por la Oplau mediante el oficio OPLAU-1116-2023, del 6 de diciembre de 2023.

ACUERDA

1. Aprobar la Modificación presupuestaria 8-2023, por un monto de ¢13 144 083 551,23 (trece mil ciento cuarenta y cuatro millones ochenta y tres mil quinientos cincuenta y un colones con veintitrés céntimos).
2. Autorizar a la Administración para que realice un ajuste y en vez de deducirse ¢56 641 002,33 en la unidad Pago de servicios básicos de la cuenta 0039902, Asignación profesional, los recursos se tomen de la partida de Anualidad de varias unidades para, de esta forma, subsanar la observación efectuada por la Oficina de Contraloría Universitaria en el oficio OCU-R-218-A-2023, del 6 de diciembre de 2023.
3. Solicitar a la Administración que realice un análisis exhaustivo para determinar, con base en criterios técnicos y legales, la pertinencia de pago del ajuste salarial por costo de vida del año 2021, de conformidad con lo establecido en la Ley N.º 9635, *Fortalecimiento de las finanzas públicas*.

ACUERDO FIRME.

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

A las once horas y cuatro minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez y M.Sc. Ana Carmela Velázquez. ****

ARTÍCULO 9

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta el Dictamen CAFP-23-2023 referente a analizar el porcentaje de descuento presentado por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) para el segundo semestre 2023 en las tasas de interés de los créditos.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Eduardo Calderón.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN expone el dictamen, que, a la letra, dice:

“ANTECEDENTES

1. La Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) envía al Consejo Universitario la propuesta para aplicar el descuento de intereses en la cartera de crédito para el segundo semestre 2023 (G-JAP-N.º 268-2023, del 31 de octubre de 2023).
2. La Dirección del Consejo Universitario traslada el caso a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (Pase CU-117-2023, del 7 de noviembre de 2023).

ANÁLISIS

I. Marco normativo

1.1. *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica*

El artículo 45 del *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica* dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 45. Descuento de tasas de interés en operaciones formalizadas.

Todo descuento en las tasas de interés fija, de cualquier tipo de operación de préstamo, será establecido por la Junta Directiva. Para tal efecto, la Jafap presentará al Consejo Universitario, a más tardar al 31 de octubre de cada año:

- a. *Un informe que contenga al menos un estudio sobre el comportamiento de las tasas de interés en el mercado.*
- b. *Los rendimientos obtenidos por la Jafap al mes de setiembre y una proyección de los rendimientos al finalizar el año.*
- c. *Una recomendación para la eventual devolución por descuentos en las tasas de interés de toda la cartera crediticia, de conformidad con la fórmula aprobada por el Consejo Universitario.*

El Consejo Universitario analizará el informe y la recomendación de la Jafap, y tendrá la potestad de proponer revisiones y cambios hasta el 30 de noviembre de ese año, previo a tomar el respectivo acuerdo. Cuando la devolución por descuento en las tasas de intereses sea procedente, según lo acordado por el Consejo Universitario, la Jafap lo acreditará en las cuentas individuales de las personas afiliadas según corresponda.

Esta acreditación se hará en la tercera semana de enero y se informará a las personas afiliadas por la página web, sin detrimento de que pueda comunicarse por otros medios disponibles.

1.2. **Acuerdos del Consejo Universitario**

Sesión N.º 6051, artículo 6, del 13 de diciembre de 2016

Respecto de esta solicitud del Consejo Universitario, se destaca que las devoluciones de intereses surgen de la posibilidad de reconocer a la persona afiliada la diferencia entre la tasa que se mantiene sobre la cartera de crédito y las ofrecidas en el mercado financiero nacional. Por lo tanto, en la sesión N.º 6051, artículo 6, del 13 de diciembre de 2016, se acordó:

3. *Solicitar a la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica que:*

- a. *Elabore y envíe, al Consejo Universitario, a más tardar el 31 de marzo de 2017, una propuesta de fórmula que permita calcular descuentos en las tasas de interés de toda la cartera crediticia, con el propósito de que sea aplicada en el segundo semestre de cada año.*

b. Analice integralmente todos los elementos que influyen en la rentabilidad del Fondo, tanto ingresos y gastos (tales como las tasas de interés de crédito y de ahorro, así como los costos operativos, administrativos y financieros, entre otros) y tome las medidas pertinentes para asegurar el crecimiento real del Fondo, sin detrimento de un sistema crediticio solidario, e informe sobre estas acciones al Consejo Universitario en el primer semestre del año 2017.

Sesión N.º 6106, artículo 3, del 24 de agosto de 2017

En esta sesión, el Consejo Universitario acordó:

1. Aprobar la Metodología de descuento para el segundo semestre de cada año, presentada por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap) 2. Solicitar a la Junta Directiva de la Jafap que remita al Consejo Universitario, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, un informe con el procedimiento de la aplicación de la metodología de descuento.

El procedimiento por seguir para aplicar la *Metodología de descuento para el segundo semestre de cada año* es el siguiente:

- a) Determinar el saldo de la cartera de crédito total al 31 de octubre de cada año, excluyendo el saldo de créditos de las personas exafiliadas.
- b) Definir las entidades financieras con las cuales se va a comparar la Jafap.
- c) Seleccionar las líneas de crédito que ofrecen estas entidades financieras, las cuales deben ser comparables con la oferta crediticia de la Jafap.
- d) Obtener las tasas que ofrecen las entidades financieras para estas líneas de crédito y determinar la menor, con el fin de compararla con la que ofrece la Jafap.
- e) Determinar las diferencias entre la menor tasa del mercado y la que ofrece la Jafap (las diferencias positivas se presentan cuando la Jafap ofrece una tasa menor a la de la competencia, mientras que las diferencias negativas se dan cuando la tasa de la Jafap es mayor a las entidades externas; en este último caso procede el ajuste a favor del afiliado).
- f) Para cada una de las líneas de crédito en las que procede devolución, se calcula el monto por distribuir, para, finalmente, determinar el porcentaje de descuento entre los afiliados.
- g) Distribuir el beneficio del descuento entre las personas afiliadas que poseen crédito. Esta devolución se aplica a toda la cartera de crédito vigente al mes de cálculo, menos a los préstamos de las personas exafiliadas. Cabe indicar que la suma del descuento semestral se depositará en la tercera semana del mes de enero de cada año.

II. Propuesta para el 2023

Las variables comparadas de las tasas activas son: tasas de interés (nominal y efectiva), plazo del crédito, cuota, tipo de garantía y condiciones particulares que permitan que las líneas de crédito de la Jafap sean comparables con otras instituciones financieras. Adicionalmente, se comparan las líneas de crédito que son similares a la oferta de la Jafap, cuando la información así lo permite (disponibilidad en medios digitales).

Una vez que se tienen definidas las entidades financieras y las líneas de crédito por comparar, se procede a la recolección de información (fuentes públicas como la página web de cada una de las entidades seleccionadas). Las variables que se utilizan para la comparación en las líneas de crédito son: tasa de interés nominal, plazo del crédito, comisión de formalización u otras comisiones y garantía, cuando la entidad tiene esta información pública.

Con las variables antes mencionadas la Jafap procede al cálculo de la tasa efectiva, si se requiere. Es importante mencionar que cuando se utiliza la tasa de interés activa para ser comparada con la oferta de otras entidades se toma como referencia la tasa definida para los primeros cinco años, este parámetro es relevante en caso de que las entidades financieras ofrezcan tasas escalonadas o variables, y el análisis se basa en el supuesto que la tasa básica pasiva se mantiene constante durante esos cinco años.

Si el plazo ofrecido por las entidades financieras es mayor al de la Jafap, para el cálculo de la tasa efectiva se utiliza el plazo de la Jafap para que la comparación de la tasa efectiva sea equivalente. Existe la excepción de las entidades que ya brindan la tasa efectiva, en esos casos se utiliza la tasa efectiva dada por la entidad.

Finalmente, para la tasa efectiva de la Jafap mostrada, no se consideró la devolución mensual.

La Junta Directiva de la Jafap, en la sesión ordinaria N.º 2442 del 30 de octubre 2023, conoció y analizó la información presentada por la gerencia general acerca del descuento de intereses de la cartera de crédito para el segundo semestre 2023. Al respecto se concluyó que:

- a. El descuento en las tasas de interés para el segundo semestre del periodo 2023 sería de 0,78 puntos porcentuales, para un monto total aproximado de ¢449 millones.
- b. Dicho descuento se obtiene al aplicar la metodología aprobada por el Consejo Universitario en la sesión N.º 6106, celebrada el 24 de agosto de 2017.
- c. El monto correspondiente a dicho descuento se girará a las personas afiliadas en la tercera semana de enero de 2023, de acuerdo con lo establecido.
- d. Los excedentes obtenidos por la Jafap, al mes de setiembre de 2023, fueron de ¢8 354 millones¹, para un porcentaje del 6,44%. El monto de los excedentes proyectados al finalizar el 2023, una vez aplicado el descuento semestral de 0,78 puntos porcentuales, sería de ¢10 240 millones, aproximadamente, para un porcentaje del 7,88%.

Por lo tanto, se informa que la Junta Directiva aprobó el descuento de 0,78 puntos porcentuales para el segundo semestre de 2023, de conformidad con la metodología de descuento semestral aprobada por el Consejo Universitario.

III. Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP)

La CAFP se reunió el 14 de noviembre de 2023. En esta reunión se contó con la participación del MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente de la Jafap, quien amplió acerca del procedimiento para calcular el porcentaje de descuento² y atendió las consultas efectuadas por los miembros de la Comisión. Por otra parte, el MBA Valverde comentó que la Jafap está trabajando en una propuesta para modificar el procedimiento supracitado, con el fin de que no se tome en cuenta únicamente el segundo semestre, aspecto en el que coincide la Comisión.

Finalmente, la CAFP somete este dictamen a consideración del Consejo Universitario, para su respectiva aprobación.

PROPUESTA DE ACUERDO

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 45 del *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica* dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 45. Descuento de tasas de interés en operaciones formalizadas.

Todo descuento en las tasas de interés fija, de cualquier tipo de operación de préstamo, será establecido por la Junta Directiva. Para tal efecto, la Jafap presentará al Consejo Universitario, a más tardar al 31 de octubre de cada año:

- a. *Un informe que contenga al menos un estudio sobre el comportamiento de las tasas de interés en el mercado.*
- b. *Los rendimientos obtenidos por la Jafap al mes de setiembre y una proyección de los rendimientos al finalizar el año.*
- c. *Una recomendación para la eventual devolución por descuentos en las tasas de interés de toda la cartera crediticia, de conformidad con la fórmula aprobada por el Consejo Universitario.*

El Consejo Universitario analizará el informe y la recomendación de la Jafap, y tendrá la potestad de proponer revisiones y cambios hasta el 30 de noviembre de ese año, previo a tomar el respectivo acuerdo. Cuando la devolución por descuento en las tasas de intereses sea procedente, según lo acordado por el Consejo Universitario, la Jafap lo acreditará en las cuentas individuales de las personas afiliadas según corresponda.

Esta acreditación se hará en la tercera semana de enero y se informará a las personas afiliadas por la página web, sin detrimento de que pueda comunicarse por otros medios disponibles.

- 1 Como dato importante: en el 2021, los excedentes obtenidos al mes de setiembre fueron de ¢7.358 millones y el descuento semestral fue de 1,27 puntos porcentuales. En el 2022 los excedentes obtenidos al mes de setiembre fueron de ¢7.797 millones y el descuento semestral fue de 0,95 puntos porcentuales.
- 2 Para ahondar en el detalle de la aplicación del procedimiento para este año, léase el Anexo 1. *Informe descuento de intereses de la cartera de crédito para el segundo semestre 2023.* .

2. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6106, artículo 3, del 24 de agosto de 2017, acordó:
 1. *Aprobar la Metodología de descuento para el segundo semestre de cada año, presentada por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap)*
 2. *Solicitar a la Junta Directiva de la Jafap que remita al Consejo Universitario, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, un informe con el procedimiento de la aplicación de la metodología de descuento.*
3. El procedimiento por seguir para aplicar la *Metodología de descuento para el segundo semestre de cada año* es el siguiente:
 - a) Determinar el saldo de la cartera de crédito total al 31 de octubre de cada año, excluyendo el saldo de créditos de las personas exafiliadas.
 - b) Definir las entidades financieras con las cuales se va a comparar la Jafap.
 - c) Seleccionar las líneas de crédito que ofrecen estas entidades financieras, las cuales deben ser comparables con la oferta crediticia de la Jafap.
 - d) Obtener las tasas que ofrecen las entidades financieras para estas líneas de crédito y determinar la menor, con el fin de compararla con la que ofrece la Jafap.
 - e) Determinar las diferencias entre la menor tasa del mercado y la que ofrece la Jafap (las diferencias positivas se presentan cuando la Jafap ofrece una tasa menor a la de la competencia, mientras que las diferencias negativas se dan cuando la tasa de la Jafap es mayor a las entidades externas; en este último caso procede el ajuste a favor del afiliado).
 - f) Para cada una de las líneas de crédito en las que procede devolución, se calcula el monto por distribuir, para, finalmente, determinar el porcentaje de descuento entre los afiliados.
 - g) Distribuir el beneficio del descuento entre las personas afiliadas que poseen crédito. Esta devolución se aplica a toda la cartera de crédito vigente al mes de cálculo, menos a los préstamos de las personas exafiliadas. Cabe indicar que la suma del descuento semestral se depositará en la tercera semana del mes de enero de cada año.
4. La Junta Directiva de la Jafap, en la sesión ordinaria N.º 2442, del 30 de octubre 2023, conoció y analizó la información presentada por la gerencia general acerca del descuento de intereses de la cartera de crédito para el segundo semestre de 2021. Al respecto se concluyó que:
 - a. El descuento en las tasas de interés para el segundo semestre del periodo 2023 sería de 0,78 puntos porcentuales, para un monto total aproximado de ¢449 millones.
 - b. Dicho descuento se obtiene al aplicar la metodología aprobada por el Consejo Universitario en la sesión N.º 6106, celebrada el 24 de agosto de 2017.
 - c. El monto correspondiente a dicho descuento se girará a las personas afiliadas en la tercera semana de enero de 2023, de acuerdo con lo establecido.
 - d. Los excedentes obtenidos por la Jafap, al mes de setiembre de 2023, fueron de ¢8 354 millones, para un porcentaje del 6,44%. El monto de los excedentes proyectados al finalizar el 2023, una vez aplicado el descuento semestral de 0,78 puntos porcentuales, sería de ¢10 240 millones, aproximadamente, para un porcentaje del 7,88%.
5. El MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente de la Jafap, comentó que están trabajando en una propuesta para modificar el procedimiento supracitado, con el fin de que no se tome en cuenta únicamente el segundo semestre, aspecto en el que coincide la Comisión.

ACUERDA

1. Dar por recibido el informe presentado por la Junta de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap), mediante oficio G-JAP-N.º 268-2023, del 31 de octubre de 2023, con la propuesta de descuento en las tasas de interés de toda la cartera crediticia, correspondiente al segundo semestre de 2023.

2. Autorizar a la Junta Directiva de la Jafap para que proceda con la devolución de 0,78 puntos porcentuales en las tasas de interés de toda la cartera de crédito para el segundo semestre de 2023, el cual será girado en la tercera semana de enero de 2024.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN queda a las órdenes para evacuar cualquier consulta.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Eduardo Calderón. Pregunta si hay alguna consulta u observación para la Comisión. Al no haberla, somete a votación los acuerdos tal y como lo mencionó el Dr. Eduardo Calderón, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez, Dr. Carlos Palma, Dr. Eduardo Calderón, Ph. D. Ana Patricia Fumero, Dr. Jaime Alonso Caravaca, Srta. Natasha García, Srta. Valeria Bolaños, Lic. William Méndez y M.Sc. Ana Carmela Velázquez.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Carlos Araya y MTE Stephanie Fallas.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 45 del *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica* dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 45. Descuento de tasas de interés en operaciones formalizadas.

Todo descuento en las tasas de interés fija, de cualquier tipo de operación de préstamo, será establecido por la Junta Directiva. Para tal efecto, la Jafap presentará al Consejo Universitario, a más tardar al 31 de octubre de cada año:

- a. *Un informe que contenga al menos un estudio sobre el comportamiento de las tasas de interés en el mercado.*
- b. *Los rendimientos obtenidos por la Jafap al mes de setiembre y una proyección de los rendimientos al finalizar el año.*
- c. *Una recomendación para la eventual devolución por descuentos en las tasas de interés de toda la cartera crediticia, de conformidad con la fórmula aprobada por el Consejo Universitario.*

El Consejo Universitario analizará el informe y la recomendación de la Jafap, y tendrá la potestad de proponer revisiones y cambios hasta el 30 de noviembre de ese año, previo a tomar el respectivo acuerdo. Cuando la devolución por descuento en las tasas de intereses sea procedente, según lo acordado por el Consejo Universitario, la Jafap lo acreditará en las cuentas individuales de las personas afiliadas según corresponda.

Esta acreditación se hará en la tercera semana de enero y se informará a las personas afiliadas por la página web, sin detrimento de que pueda comunicarse por otros medios disponibles.

2. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6106, artículo 3, del 24 de agosto de 2017, acordó:

1. *Aprobar la Metodología de descuento para el segundo semestre de cada año, presentada por la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap)*
2. *Solicitar a la Junta Directiva de la Jafap que remita al Consejo Universitario, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, un informe con el procedimiento de la aplicación de la metodología de descuento.*

3. El procedimiento por seguir para aplicar la *Metodología de descuento para el segundo semestre de cada año* es el siguiente:

- a) **Determinar el saldo de la cartera de crédito total al 31 de octubre de cada año, excluyendo el saldo de créditos de las personas exafiliadas.**

- b) Definir las entidades financieras con las cuales se va a comparar la Jafap.
 - c) Seleccionar las líneas de crédito que ofrecen estas entidades financieras, las cuales deben ser comparables con la oferta crediticia de la Jafap.
 - d) Obtener las tasas que ofrecen las entidades financieras para estas líneas de crédito y determinar la menor, con el fin de compararla con la que ofrece la Jafap.
 - e) Determinar las diferencias entre la menor tasa del mercado y la que ofrece la Jafap (las diferencias positivas se presentan cuando la Jafap ofrece una tasa menor a la de la competencia, mientras que las diferencias negativas se dan cuando la tasa de la Jafap es mayor a las entidades externas; en este último caso procede el ajuste a favor del afiliado).
 - f) Para cada una de las líneas de crédito en las que procede devolución, se calcula el monto por distribuir, para, finalmente, determinar el porcentaje de descuento entre los afiliados.
 - g) Distribuir el beneficio del descuento entre las personas afiliadas que poseen crédito. Esta devolución se aplica a toda la cartera de crédito vigente al mes de cálculo, menos a los préstamos de las personas exafiliadas. Cabe indicar que la suma del descuento semestral se depositará en la tercera semana del mes de enero de cada año.
4. La Junta Directiva de la Jafap, en la sesión ordinaria N.º 2442, del 30 de octubre 2023, conoció y analizó la información presentada por la gerencia general acerca del descuento de intereses de la cartera de crédito para el segundo semestre de 2021. Al respecto se concluyó que:
- a. El descuento en las tasas de interés para el segundo semestre del periodo 2023 sería de 0,78 puntos porcentuales, para un monto total aproximado de €449 millones.
 - b. Dicho descuento se obtiene al aplicar la metodología aprobada por el Consejo Universitario en la sesión N.º 6106, celebrada el 24 de agosto de 2017.
 - c. El monto correspondiente a dicho descuento se girará a las personas afiliadas en la tercera semana de enero de 2024, de acuerdo con lo establecido.
 - d. Los excedentes obtenidos por la Jafap, al mes de setiembre de 2023, fueron de €8354 millones, para un porcentaje del 6,44%. El monto de los excedentes proyectados al finalizar el 2023, una vez aplicado el descuento semestral de 0,78 puntos porcentuales, sería de €10 240 millones, aproximadamente, para un porcentaje del 7,88%.
5. El MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente de la Jafap, comentó que están trabajando en una propuesta para modificar el procedimiento supracitado, con el fin de que no se tome en cuenta únicamente el segundo semestre, aspecto en el que coincide la Comisión.

ACUERDA

1. Dar por recibido el informe presentado por la Junta de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (Jafap), mediante oficio G-JAP-N.º 268-2023, del 31 de octubre de 2023, con la propuesta de descuento en las tasas de interés de toda la cartera crediticia, correspondiente al segundo semestre de 2023.
2. Autorizar a la Junta Directiva de la Jafap para que proceda con la devolución de 0,78 puntos porcentuales en las tasas de interés de toda la cartera de crédito para el segundo semestre de 2023, el cual será girado en la tercera semana de enero de 2024.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta el Dictamen CCCP-9-2023 en torno al Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario y reformas normativas conexas.

LAM.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ exterioriza que, tal y como los miembros están informados y se ha comunicado a lo largo del año, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes definió tres subcomisiones para trabajar los diferentes temas relacionados con la aplicación de la *Ley marco de empleo público* y otros elementos incluidos en diferentes países que tiene a su cargo la Comisión. En este caso en particular, para emitir este reglamento la Comisión contó con el valioso apoyo de la subcomisión integrada por: la Ph. D. Ana Patricia Fumero, quien la coordinó, el Dr. Carlos Palma y su persona en la construcción de una propuesta de reglamento que es la que se presentará a continuación.

Le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero para que exponga este dictamen que, en realidad, resume el trabajo bastante intenso que ha tenido esta subcomisión a lo largo de los últimos años y en una forma más clara durante el último año. Hace un reconocimiento a la Ph. D. Ana Patricia Fumero por el excelente liderazgo para que el Órgano Colegiado pueda recibir hoy un reglamento con la integración de todos los elementos necesarios para incorporar en la Universidad un sistema de evaluación de desempeño laboral que permita la mejora institucional.

Informa que permite el ingreso del Mag. Javier Fernández Lara, asesor de la Unidad de Estudios, quien apoyó a lo largo de este año en el proceso de construcción de este reglamento y adelanta de una vez el reconocimiento por su excelente labor y acompañamiento.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez por sus generosas palabras. Afirmo que ha sido un año de trabajo intenso en el cual han participado decenas de personas y se ha hecho una multitud de consultas a personas especializadas para que puedan dirigirlos de la mejor forma.

****A las once horas y diez minutos, entra el Mag. Javier Fernández Lara. ****

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

“ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario acordó trasladar a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes los casos que analizaba la Comisión de Docencia y Posgrado sobre una reforma integral a las regulaciones del régimen salarial académico y sobre el análisis al tope de anualidades (sesión N.º 6344, artículo 2, inciso mmm), del martes de 28 de enero de 2020).
2. En el marco del análisis sobre posibles modificaciones a las regulaciones salariales en la Universidad, y tras la aprobarse la *Ley Marco de empleo público* (Ley N.º 10.156), la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes redactó la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y propuso varias reformas conexas a la normativa universitaria (Dictamen CCCP-2-2023, del 28 de agosto de 2023).
3. En la sesión N.º 6735, artículo 3, del 19 de setiembre de 2023, el Consejo Universitario acordó publicar en consulta la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y la reforma conexas a los siguientes reglamentos:
 - a. Propuesta de modificación al artículo 52, inciso b), e inclusión de un nuevo artículo 62 en el Capítulo XI sobre otras disposiciones, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

- b. Propuesta de modificación a los artículos 5 inciso k), 6 inciso r) y nuevos incisos r bis) y r ter), al igual un nuevo inciso r) que en el artículo 7, todos del *Reglamento régimen disciplinario del personal académico*.
 - c. Propuesta de modificación al artículo 4 del *Reglamento general de las oficinas administrativas*.
4. La propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y las reformas reglamentarias derivadas se publicaron en *La Gaceta Universitaria* N.º 49-2023, del 21 de setiembre de 2023. El periodo de consulta abarcó del 21 de setiembre al 1 de noviembre de 2023.

ANÁLISIS

I. Origen del caso

En el marco del análisis que llevó a cabo la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes sobre posibles modificaciones a las regulaciones salariales en la Universidad, y tras la aprobación de la *Ley Marco de empleo público* (Ley N.º 10.156), se decidió elaborar una propuesta reglamentaria que diferencie entre una evaluación del desempeño con fines administrativos, que abarca a todas las personas trabajadoras, y las evaluaciones actuales con fines académicos realizadas específicamente en el sector docente, sean de su desempeño docente como para ascenso en Régimen Académico.

El objetivo fue formular un instrumento reglamentario único que diera un marco normativo general sobre la gestión del desempeño denominado laboral, tanto administrativo como docente, de manera que, para la

Institución se cuente con un proceso homogéneo, pero que abarque la especificidad de ambos sectores laborales, a la vez que permita generar insumos para fortalecer las acciones que buscan el mejoramiento continuo de la gestión universitaria.

II. Justificación del proyecto de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y las reformas reglamentarias derivadas

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

A continuación se retoman los principales aspectos contemplados en el estudio efectuado como parte del Dictamen CCCP-2-2023, mediante el cual se plantearon los razonamientos que justifica la elaboración de la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y las reformas reglamentarias.

En correspondencia, uno de los aspectos considerados fue que en la Universidad de Costa Rica, las vicerrectorías competentes han establecido procedimientos, requisitos e instrumentos particulares, centrados en una perspectiva moderna³ del desempeño. Esta perspectiva procura que los procesos evaluativos se enfoquen en el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, la mejora continua y permanente de los procesos de trabajo, así como en el cumplimiento de los objetivos planificados.

Sin embargo, tras la entrada en vigencia de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas* (Ley N.º 9635) y la *Ley Marco de empleo público* (Ley N.º 10.159) se profundizó, aún más, el cambio de paradigma operado en torno a la evaluación de resultados en el sector público. Por tal motivo, se requería contar con un instrumento normativo específico relacionado con la evaluación del desempeño, de manera que se evite cualquier tipo de intromisión de entes externos en las decisiones universitarias en dicho ámbito.

A partir de ese contexto, se determinó que lo más razonable y oportuno, era elaborar un reglamento específico de gestión del desempeño laboral que abarcara a todo el personal universitario. Ese reglamento vendría a robustecer la aplicación de los principios constitucionales sobre rendición de cuentas y gestión de resultados, así como regular aquellos aspectos factibles de aplicar institucionalmente, derivados de las regulaciones de leyes nacionales en la materia.

La norma en cuestión debía dictarla el Consejo Universitario, de forma tal que ese instrumento reforzara y enmarcara las acciones de la Administración, mediante normas integradoras y reglas generales afines que establecieran un círculo virtuoso continuo, de participación activa y comprometida, la planificación de las actividades, su seguimiento activo, la

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

valoración de los resultados logrados y la retroalimentación constante para establecer acciones de mejora entrelazadas con el siguiente ciclo de planificación.

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

De igual forma se planteó que la implementación de este tipo de herramientas permitiría fortalecer la cultura organizacional de la evaluación e incorporar acciones más horizontales y participativas, tendientes a generar espacios de mayor desarrollo organizacional y la revaloración del talento humano universitario como eje medular de la Institución.

Por lo tanto, las nuevas regulaciones exigirán a las personas trabajadoras un alto compromiso con la mejora continua y el desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades para afrontar los desafíos institucionales, mientras que a quienes tienen cargos de dirección les obliga a liderar con efectividad a los grupos de trabajo, así como a comunicar de forma precisa las expectativas y metas laborales, en procura del cumplir con los fines de la Universidad.

2.2. Síntesis de la propuesta reglamentaria y las modificaciones conexas requeridas

Continuando con lo expuesto en el dictamen referido y en concordancia con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el propósito fue desarrollar una norma reglamentaria que incorporara los principios orientadores universitarios de excelencia académica⁴ y acción planificada⁵, de manera que, mediante el mejoramiento continuo institucional, se contribuya a elevar el desarrollo del talento humano y los aportes que hacen a los fines de la Universidad.

La coordinación del proceso de gestión del desempeño estaría a cargo de la Vicerrectoría de Docencia en el caso del personal docente y por la Vicerrectoría de Administración, en el caso del personal administrativo. La propuesta consultada a la comunidad universitaria establecía los criterios generales que enmarcarían la gestión de desempeño laboral⁶ institucional, a la vez que dejó en manos de las vicerrectorías mencionadas el diseño, las dimensiones, los lineamientos técnicos y metodológicos, además de otros criterios relacionados con los modelos aplicables, en razón de las competencias de la Administración y de los análisis técnicos de los órganos especializados en la materia.

La propuesta reglamentaria estableció que la gestión del desempeño sería anual y existirían procesos intermedios de seguimiento y retroalimentación por parte de las jefaturas inmediatas y las personas superiores jerárquicas. De esa forma, el proceso de gestión de desempeño abarcaría varias fases⁷ cada una con un propósito definido, lo cual le permite a la Universidad alejarse de aquellas perspectivas que ponen a la evaluación como fin último y decantarse por una visión integradora y de conjunto del desempeño laboral.

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

De igual forma, resultaba necesario separar una evaluación de desempeño a propósito de la relación laboral (empleado-empleador) y la evaluación académica que asegura un proceso educativo de excelencia (formador-estudiantado). En ese sentido, se incluyó la evaluación estudiantil como parte de los insumos que tendría la persona evaluadora a la hora de emitir su criterio acerca del desempeño de la persona docente. Esa disposición guardaba relación con el criterio legal de que las evaluaciones estudiantiles deben ser ubicadas en su justo contexto y no deben versar sobre áreas que escapan de su conocimiento, es decir, aquellas que son ajenas a las actividades de docencia directa⁸.

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

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

6 El calificativo laboral pretendía diferenciar la evaluación del desempeño destinada al mejoramiento de la praxis académica (docencia, investigación y acción social), centrada en características formativas y de mejora, de aquel tipo de evaluación administrativa con características sumativas y de rendición de cuentas.

7 La gestión de desempeño abarcaría las fases de planificación, seguimiento, retroalimentación, evaluación y mejora continua, en procura de fortalecer la planificación universitaria y la cultura evaluativa. Todas estas fases están interrelacionadas y deben seguirse para lograr que el proceso evaluativo sea beneficioso, tanto para las personas trabajadoras como para la Institución

8 Véase el Dictamen OJ-308-2023, pág. 4.

En cuanto a la materia disciplinaria, se determinó que era oportuno establecer medidas propias sobre el proceso de gestión del desempeño laboral, ya que las establecidas para el sector docente hacen referencia directa a la fase evaluativa cuando el proceso de gestión del desempeño es más amplio e integral, mientras que en el sector administrativo las normas aplicables están desfasadas y es necesario actualizarlas al contexto institucional actual. En consecuencia, se propuso reformar tanto el *Reglamento de régimen disciplinario docente* como la introducción de faltas particulares en la propuesta del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

Por otra parte, se analizó también la aplicación de las normas de gestión del desempeño de las autoridades universitarias. En torno a ello, la Oficina Jurídica aclaró que la evaluación del desempeño aplica a las funciones propias e inherentes al contrato de trabajo, por cuanto mide el cumplimiento de metas a cargo de la persona evaluada. De ahí que se definió oportuno aplicar condiciones específicas a los cargos de quienes ejercen las vicerrectorías, decanatos, direcciones de escuelas y otros análogos, en razón de las características de estos, la temporalidad del ejercicio y las funciones asociadas. No obstante, cargos como miembro del Consejo Universitario o de rector(a) tienen un carácter político representativo, de manera que las funciones que asumen durante el periodo de su nombramiento no son parte de las funciones inherentes y consustanciales al contrato de trabajo⁹. Por lo que se decidió no aplicar los instrumentos de evaluación del desempeño laboral a quienes ejerzan cargos de carácter político-electoral.

Finalmente, el dictamen planteaba que la aprobación final del texto del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* requería ajustes a los procesos llevados a cabo hasta la fecha en materia de evaluación del desempeño y a otros reglamentos universitarios, con la finalidad de evitar situaciones de incompatibilidad entre las normas.

Las normas transitorias incluían la actualización del *Sistema Informático de Gestión del Desempeño* (SIGED) gestionado por la Oficina de Recursos Humanos, así como el análisis de su utilización en los procesos en el sector docente; además, establecían que las diferentes vicerrectorías debían definir las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, instrumentos, modalidades y procedimientos requeridos para la implementación del reglamento. También, se definía que las regulaciones del reglamento guiarían el proceso de gestión del desempeño laboral que desarrollará la Administración, a partir de la convocatoria a la gestión del desempeño del personal universitario para el año 2024, el cual se evaluará a inicios del 2025.

En cuanto a los cambios reglamentarios requeridos, se analizó la derogatoria del capítulo VII del *Reglamento interno de trabajo*, la cual no fue consultada a la comunidad universitaria en espera de la aprobación final de la propuesta en estudio, tal y como se explica más adelante. Las otras reformas reglamentaria conexas fueron:

- a. Reforma al artículo 4, del *Reglamento general de las oficinas administrativa*. Este artículo define una serie de conceptos esenciales para su interpretación, los cuales incluyen planificación estratégica, evaluación del desempeño, medición de resultados, transparencia o rendición de resultados. Sin embargo, la concepción incorporada en este reglamento, aunque permite una utilidad amplia para gestar procesos evaluativos con diversos fines debe completarse ya que la gestión del desempeño labora implica una perspectiva más integradora y trasciende la fase evaluativa, por lo que se estimó conveniente incluir ese segundo concepto dentro del reglamento mencionado, de manera que exista coherencia entre ambos cuerpos normativos.
- b. Reforma al artículo 52, inciso b), e inclusión un nuevo artículo 62 en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. En la nueva norma reglamentaria, se consideró oportuno introducir la posibilidad de una planificación anual, por la generalización de los planes de trabajo como instrumento de seguimiento. En ese sentido, se amplía el periodo que cubre esos planes actualmente, por cuanto están circunscritos a los ciclos lectivos. Asimismo, una programación anualizada favorece al personal docente debido a que permitiría diseñar actividades anuales que trasciendan los ciclos lectivos, a la vez que beneficia el trabajo de seguimiento de las acciones y de la carga académica.
- c. Inclusión de un nuevo artículo 62 en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. Esta adición pretende esclarecer que existen dos tipos de procesos evaluativos en el sector docente, pero que ambos tienen el propósito de fortalecer su desarrollo académico. En correspondencia, los procesos actuales se relacionarán con la labor académica en áreas de docencia, investigación, acción social, y con la gestión del desempeño laboral para afectos administrativos.

⁹ Véase el razonamiento del Dictamen OJ-308-2023, pág. 17-18.

- d. Reforma a los artículos 5 inciso k), 6 inciso r) y nuevos incisos r bis) y r ter; así como 7 nuevo inciso r) del *Reglamento régimen disciplinario del personal académico*. En relación con lo disciplinar, aunque la Oficina Jurídica señaló que las normas disciplinarias actuales eran suficientes para sancionar a aquellas personas que incurran en faltas dentro del proceso de evaluación de la labor académica, se valoró oportuno precisar que esa labor académica incluye las tres áreas sustantivas, a la vez que se diferenciaron los procesos con fines académicos de aquellos con fines administrativos.

2.3. Cambios en el plenario e incorporación de regulaciones asociadas al proceso de evaluación del desempeño académico

En el plenario del Consejo Universitario, durante la discusión¹⁰ de la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y las reformas reglamentarias conexas, este Órgano Colegiado incorporó varias modificaciones al texto planteado por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes. Los cambios discutidos fueron planteados por la representante estudiantil, la Srta. Valeria Bolaños Alfaro. Estos procuraban, originariamente, modificar los artículos 31, 32, 57 y el transitorio II, así como adicionar un nuevo artículo 59 en la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

Entre los argumentos expuestos durante la discusión estuvieron los siguientes:

- Se planteó que la evaluación estudiantil del desempeño docente se consideraba una fuente de información valiosa sobre los procesos de mediación pedagógica y una de las prácticas más utilizadas por las universidades, tanto en el ámbito nacional como en el internacional (UCR-CEA¹¹, 2017: 16; Rueda, M.¹², 2018: 149; Gómez, L. y Valdés, M.¹³, 2019: 484).
- Se consideró que la retroalimentación de las personas estudiantes permite identificar fortalezas y habilidades de las personas docentes, igual que áreas de mejora en los métodos de enseñanza, contenidos de los programas, enfoques psicopedagógicos aplicados, entre otros. Al mismo tiempo, fomenta el empoderamiento de la persona estudiante al permitir expresar sus opiniones objetivamente y que aplique su experiencia educativa y conocimientos adquiridos a lo largo de su vida estudiantil y universitaria.
- Se estimó que los resultados de la evaluación del desempeño docente debían tener un peso porcentual dentro de los rubros de calificación del desempeño laboral. En contraste, lo propuesto al plenario carecía de una disposición expresa que obligatoriamente incorpore la evaluación estudiantil. El texto normativo dejaba un amplio margen discrecional a la Vicerrectoría de Docencia para establecer el peso relativo dentro del sistema de calificación, así como a la persona evaluadora de decidir si utiliza esa evaluación a la hora de emitir su juicio valorativo.
- Se cuestionó que las recomendaciones referidas sobre la inconveniencia de utilizar la evaluación estudiantil dentro del marco de una relación laboral eran de conveniencia y oportunidad por valorarse, más que un impedimento legal concreto. Por ende, se apeló a la potestad del Consejo Universitario para establecer un porcentaje a esa evaluación, siempre que fueran considerados criterios de razonabilidad jurídica, controles de objetividad y que los instrumentos se circunscribieran a la actividad docente, según lo había indicado por la Oficina Jurídica. Este último aspecto no fue avalado por el Consejo Universitario y se mantuvo la evaluación estudiantil como un insumo valorativo.

Luego de las reflexiones en torno a la moción presentada por la representación estudiantil, el Consejo Universitario ajustó el texto original del proyecto reglamentario y se incluyeron varias disposiciones para reforzar la utilidad de la evaluación estudiantil, así como una nueva falta disciplinaria sobre la evaluación del desempeño docente, como parte de la reforma sugerida al *Reglamento de régimen disciplinario docente*.

Estos cambios pretendían conferir un mayor peso institucional a la evaluación del desempeño docente por parte de la población estudiantil, otorgar mayores herramientas normativas a quienes dirigen las unidades académicas para actuar

¹⁰ Véase las actas de la sesión N.º 6734, del 14 de setiembre de 2023 y de la sesión N.º 6735, artículo 3, del 19 de setiembre de 2023.

¹¹ UCR-CEA. (2017). *Diagnóstico de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica, elaborado por el Centro de Evaluación Académica*, págs. 33 a 37. En: <https://vd.ucr.ac.cr/documento/diagnostico-evaluacion-docente/>

¹² Rueda, M. (2018). Los retos de la evaluación docente en la universidad. *Publicaciones*, 48(1), 143–159. doi:10.30827/publicaciones.v48i1.7334

¹³ Gómez L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7 (2), 479-515. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

en los casos reiterados de calificaciones deficitarias y generar acciones que favorezcan, más fuertemente, el desarrollo de las competencias docentes.

3. Consulta a la comunidad universitaria

En la sesión N.º 6735, artículo 3, del 19 de setiembre de 2023, el Consejo Universitario aprobó consultar la propuesta *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. Dado que la implementación del nuevo instrumento normativo requería modificar otras normas universitarias para hacerse eficaz, de igual manera, se aprobaron, como se mencionó más atrás, las siguientes propuestas de reforma reglamentarias conexas:

- a. 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*.
- b. 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 régimen disciplinario del personal académico*.
- c. Modificación al artículo 4 del *Reglamento general de las oficinas administrativas*.

Las propuestas fueron publicadas en *La Gaceta Universitaria* N.º 49-2023, del 21 de setiembre de 2023. El periodo de consulta abarcó del 21 de setiembre al 1.º de noviembre del año en curso. Las observaciones recibidas constan en el expediente del caso.

ANÁLISIS DE LA COMISIÓN

Luego del análisis de las observaciones recibidas, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recomienda aprobar el proyecto de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, el cual 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.

De acuerdo con el estudio realizado, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes reitera la argumentación expuesta en el Dictamen CCCP-2-2023 acerca de la relevancia y pertinencia de establecer un único instrumento reglamentario que regule el proceso de gestión del desempeño laboral, a la vez que mantiene la perspectiva teórico-analítica desarrollada para justificar el contenido de las disposiciones.

La perspectiva sobre la cual se constituyó la reforma tuvo como norte la revaloración del talento humano universitario y su posicionamiento como eje medular de la institución, de manera que la gestión del desempeño laboral destaque la importancia de las contribuciones de las personas trabajadoras para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y fines constitucionales de la Universidad. Entre los principales aspectos revisados por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes estuvieron:

- La aplicación de las disposiciones de la *Ley Marco de empleo público* (Ley N.º 10.153). Se determinó que la norma reglamentaria incorpora las regulaciones que dicho instrumento legal permite, en apego a las normas constitucionales dispuestas en el artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
- Precisión de las definiciones establecidas para dar mayor rigurosidad de contenido y claridad al operador de las normas en su interpretación. De igual manera, se clarificaron las facultades de supervisión, retroalimentación y evaluación asociadas a las jefaturas inmediatas en el proceso de gestión del desempeño laboral, así como lo referente a la potestad de revisión de sus actuaciones.
- Precisión de las funciones de las vicerrectorías involucradas con el objetivo de favorecer los mecanismos de coordinación y comunicación asociados al proceso de gestión del desempeño laboral.
- Precisión de las potestades de las personas superiores jerárquicas de las dependencias universitarias, de manera que clarificaran sus competencias en lo referente a la aprobación de los planes de trabajo, evaluaciones del personal, así como de los planes de mejora. De igual forma, se precisó lo referente a la potestad de resolución de recursos contra las calificaciones finales.

- Diferenciación entre la aplicabilidad de la evaluación estudiantil a los procesos de gestión de desempeño, tanto laboral como académico, ante lo cual se reconsideró el criterio inicial y se recomienda circunscribirla al segundo ámbito, por cuanto, esa evaluación valora mayoritariamente dimensiones académicas, como por ejemplo, metodología, desarrollo de contenidos, evaluación de los aprendizajes, didáctica o mediación pedagógica. El otro aspecto analizado en torno a esta, fue evitar que se configura en un mecanismo que aplicaría para sancionar doblemente al profesorado universitario, si se mantenía como insumo para la evaluación del desempeño laboral. En razón de ello, se delimitó la participación estudiantil en materia laboral y se mantuvo como falta grave la calificación por debajo de los 70 puntos en el desempeño académico, tal y como se recomendó incorporar al *Reglamento régimen disciplinario del personal académico*.

Por otra parte, también se analizó la posibilidad del otorgar el beneficio de la anualidad 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* (Pase CU-82-2023, del 20 de setiembre de 2023). En ese sentido, se reitera el criterio de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes de eliminar ese incentivo a quienes ejercen los cargos de autoridades superiores (mientras los ostenten), pero el tiempo servido siempre debe ser tomado en cuenta para los efectos posteriores. En esa línea la Oficina Jurídica sostuvo:

En su nota nos consulta si dicha limitación podría transgredir algún derecho laboral o resulta discriminatoria en relación con el resto de autoridades universitarias que pueden ser evaluadas en su desempeño. La respuesta es negativa. El trato diferenciado dispuesto en la norma, no conlleva a una situación de discriminación (...).

Como bien lo indica en su nota, esta limitación se fundamenta en función de la jerarquía en la estructura organizacional, la naturaleza del cargo, el tipo de nombramiento, las regulaciones especiales de pago, así como que no se prevé un proceso evaluativo específico para quienes integran el Consejo Universitario y la persona rectora.

En el Dictamen OJ-511-2023 esta Asesoría manifestó que el proceso de evaluación de desempeño comprende una serie de elementos que, en nuestro criterio, no se adecúan a la naturaleza propia de las funciones realizadas por quienes ocupan este tipo de cargos. Además, advertimos que esta excepción no tendría que abarcar a quienes ejercen los otros puestos de dirección académica superior. Precisamente, por no encontrarse en las mismas condiciones de quienes integran el órgano que usted preside y de la persona rectora.

En consecuencia, el trato diferenciado resulta conforme a derecho, ya que las situaciones son desiguales (Dictamen OJ-1194-2023, del 30 de noviembre de 2023).

Finalmente, tal y como se mencionó, la entrada en vigencia del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* implica ajustes a las normas universitarias que contienen disposiciones relacionadas con el desempeño del personal universitario, o bien, regulaciones del régimen disciplinario.

A partir de la discusión de las observaciones recibidas, se recomienda aprobar los siguientes cambios reglamentarios conexos:

a. Reglamento de Régimen académico y servicio docente, reformar el artículo 52, incisos b) y f) e incluir un nuevo artículo 62

Se estimó que una programación anualizada favorece al personal docente, ya que esto permite diseñar actividades anuales que trasciendan los ciclos lectivos, a la vez que beneficia el trabajo de seguimiento de las acciones y de la carga académica, motivo por el cual se estaría incorporando que también el plan de trabajo se formule anualmente. Por lo tanto, únicamente se incluyó un cambio en el inciso f), el cual no había sido previsto, pero en el que llamó la atención la Vicerrectoría de Docencia. Esa vicerrectoría planteó la necesidad de modificar lo referente a la declaración jurada de horario, por cuanto es también un requisito que se debe presentar junto con el plan de trabajo ante quien dirige la unidad académica. En ese sentido, es necesario concordar ambos requisitos, de forma que sea congruente con la posibilidad de analizar el plan de trabajo en el sector docente.

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

b. Reglamento de régimen disciplinario del personal académico, reformar los artículos 5 inciso k) y 6 inciso r), adicionar un nuevo inciso r bis) en el artículo 6 y un transitorio.

La reforma del *Reglamento régimen disciplinario del personal académico* en consulta a la comunidad universitaria incorporó cambios a los artículos 5, 6 y 7 relacionados con la tipificación de faltas. Como resultado del análisis de las observaciones de la comunidad universitaria, así como las recomendaciones del Dictamen OJ-1194-2023, del 30 de noviembre de 2023, se estimó oportuno lo siguiente:

- Artículo 5, inciso k), sobre faltas leves.

Desestimar la modificación propuesta parcialmente y mantener la precisión hecha sobre la labor académica, la cual, abarca la docencia, la acción social, la investigación.

- Artículo 6, inciso r), sobre faltas graves, así como dos nuevos incisos r bis) y r ter).

En el *inciso r)* se decidió mantener la precisión sobre la labor académica mencionada y, dado que se desestimó quitar por completo la falta leve del artículo 5, inciso k), se eliminó la referencia a la afectación a otras personas docentes.

En cuanto a los dos nuevos incisos, se estimó pertinente eliminar el *inciso r bis)*, por cuanto la disposición estaba referida exclusivamente al desempeño laboral, y la decisión adoptada fue circunscribir lo disciplinaria sobre ese ámbito dentro del reglamento específico, de manera que no se mezclara con la evaluación de la labor académica que es materia del *Reglamento régimen disciplinario del personal académico*.

Con respecto al *inciso r ter)*, la decisión fue apoyar la reforma inicialmente planteada, de manera que las personas superiores jerárquicos tengan una herramienta más eficaz a la hora de sancionar a una persona docente que obtenga, constantemente, calificaciones deficientes válidas por parte de la población estudiantil, aun cuando se someta a los planes de mejora estipulados por las vicerrectorías competentes.

En ese sentido, dado que la evaluación del desempeño docente por las unidades académicas con apoyo del CEA es regulada mediante las resoluciones de la Vicerrectoría de Docencia, se estimó oportuno establecer un transitorio para que en las siguientes evaluaciones estudiantiles se incorporen los procedimientos necesarios y se brinde la orientación respectiva, tanto al profesorado como a las personas superiores jerárquicas acerca de la posibilidad de plantear reclamos frente aquellas calificaciones con las que se encuentre disconforme, o bien, una vez iniciado un proceso disciplinario pueda ejercer su derecho de defensa.

- Artículo 7, sobre faltas muy graves, un nuevo inciso r).

En torno a establecer un nuevo *inciso r)*, la recomendación es eliminarlo, debido a que lo propuesto se refería al desempeño laboral y, como se indicó atrás, la decisión adoptada fue circunscribir lo disciplinaria sobre ese ámbito dentro del reglamento específico, de manera que no se mezclara con la evaluación de la labor académica, que es materia del *Reglamento régimen disciplinario del personal académico*.

En síntesis, los cambios al *Reglamento régimen disciplinario* son los siguientes:

- i. Artículo 5, inciso k), y artículo 6, inciso r), en ambos se especifica que la labor académica incluye la docencia, la acción social y la investigación.
- ii. Artículo 6, inciso r bis), se mantiene la adición de un nuevo inciso, de manera que se incorpore como falta grave el obtener constantemente calificaciones deficientes en la evaluación del desempeño docente. El objetivo de brindar mayores herramientas legales a las autoridades competentes para sancionar a quienes constantemente obtienen calificaciones muy bajas en el ejercicio de la docencia, a pesar de los planes de mejora orientados a fortalecer sus competencias en ese ámbito.
- iii. Se incorpora un transitorio relacionado con la adición nuevo inciso r bis) al artículo 6, de forma tal que queda planteada la obligación a la Vicerrectoría de Docencia de precisar los mecanismos institucionales que tendría el personal docente para objetar la evaluación del desempeño docente que realiza el estudiantado, así como ante la posibilidad de una sanción disciplinaria ejercer su derecho de defensa.

c) Reforma al artículo 4 del Reglamento general de las oficinas administrativa

En el caso específico del artículo 4, este define una serie de conceptos esenciales para su interpretación. Aunque ese reglamento establece una definición de evaluación del desempeño muy amplia que puede aplicarse para diversos fines y no contravene lo dispuesto en la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, es oportuno incorporar la definición de gestión del desempeño laboral.

El análisis de las observaciones recibidas solo conllevó a un ajuste en la definición para subrayar que es un proceso dirigido a generar acciones que potencien el desarrollo integral del talento humano universitario, en concordancia con la perspectiva analítica que fundamentó el proyecto de reglamento en discusión.

d) Derogatoria del capítulo VII del Reglamento interno de trabajo

En el Dictamen CCCP-2-2023, se mencionó la derogatoria del capítulo VII del *Reglamento interno de trabajo* que abarca los artículos¹⁴ del 42 al 47. No obstante, ese aspecto no fue consultado a la comunidad universitaria, por cuanto, era preciso que el nuevo reglamento sobre gestión del desempeño laboral se aprobara para plantear la derogatoria de aquellas normas que se le oponen, de forma que no exista un conflicto normativo. Tal y como se analizó en aquel momento, el capítulo referido tiene disposiciones desfasadas de la realidad institucional y con respecto a los cambios operados en la legislación nacional en materia de evaluación del desempeño.

Así las cosas, la posibilidad de actualizarlo fue considerada, pero sus regulaciones datan de 1969 e implicaba tener disposiciones desperdigadas en varios cuerpos normativos regulando la misma materia. Una opción de ese tipo era contraria al objetivo planteado de elaborar un único reglamento para guiar el proceso de gestión del desempeño en el ámbito institucional. En razón de ello, antes de tener dos cuerpos reglamentarios regulando la misma materia, se consideró que lo razonable era un único instrumento específico sobre el tema, por lo que debía proponerse la derogatoria de las normas opuestas en el *Reglamento interno de trabajo* e informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que en derecho corresponda, una vez concluido el proceso institucional.

PROPUESTA DE ACUERDO

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

CONSIDERANDO QUE:

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

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

2. En el marco del análisis sobre posibles modificaciones a las regulaciones salariales en la Universidad, y tras la aprobarse la *Ley Marco de empleo público* (Ley N.º 10.156), la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes redactó la propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y propuso varias reformas conexas a la normativa universitaria (Dictamen CCCP-2-2023, del 28 de agosto de 2023).
3. En la sesión N.º 6735, artículo 3, del 19 de setiembre de 2023, el Consejo Universitario acordó publicar en consulta las siguientes propuestas conexas relacionadas con tema de la gestión del desempeño laboral:
 - a. La propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.
 - b. 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*.

¹⁴ Estos artículos establecen, entre otros, que cada año la jefatura inmediata debe calificar los servicios brindados por el personal administrativo, define la escala de calificación, el procedimiento a seguir, así como una sanción similar a la estipulada en la Ley Marco de Empleo Público, cuando por dos veces consecutivas el desempeño sea insuficiente.

- c. 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 régimen disciplinario del personal académico*.
- d. Propuesta de modificación al artículo 4 del *Reglamento general de las oficinas administrativas*.
4. La propuesta de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y las reformas reglamentarias derivadas se publicaron en *La Gaceta Universitaria* N.º 49-2023, del 21 de setiembre de 2023. El periodo de consulta abarcó del 21 de setiembre al 1.º de noviembre del año en curso y las observaciones recibidas constan en el expediente.
5. En la Resolución N.º 2021-17098, sobre las disposiciones de evaluación del desempeño y las 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 (págs. 146-147).*
6. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece como principios orientadores universitarios la excelencia académica¹⁵ y la acción universitaria planificada¹⁶, 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 eficacia¹⁷ y el impulso¹⁸, con pertinencia y alto nivel, de la investigación, la acción social y la docencia.
7. 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 manera 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.
8. 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 categorías de profesores, sus derechos, obligaciones, nombramientos, ingresos al Régimen Académico, régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias.
9. 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.
10. Para el periodo 2021-2025, en el eje de talento humano se definió la política institucional 6.1, la cual, establece que la Universidad:
- 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.*
11. 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.

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

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

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

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

12. 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 (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 las 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).
13. El proyecto de *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue elaborado con la participación y asesoramiento de la Vicerrectoría de Docencia, la Oficina de Recursos Humanos y otras dependencias universitarias consultadas. Luego del análisis de las observaciones recibidas durante la consulta, se hicieron los ajustes correspondiente para darle mayor claridad y precisión a las regulaciones, de manera que el instrumento normativo:
- 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.
 - Abarca a todo el personal universitario que haya laborado continuamente por más de tres meses continuos o acumulados, 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.
 - 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.
 - 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, y de transparencia.
 - Establece fases de seguimiento y retroalimentación entre las personas evaluadoras y las personas bajo su responsabilidad y supervisión, tanto previo a la fase de evaluación como posteriormente, con el propósito de fomentar un diálogo constante sobre el desempeño laboral.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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 registro documental asociado a la gestión del desempeño.
 - Las regulaciones de gestión del desempeño laboral entrarían a regir para 2024 y se utilizarían las dimensiones e instrumentos vigentes a la fecha, de forma que para el periodo evaluativo de 2025, las vicerrectorías competentes actualicen esos elementos y se desarrollen o ajusten los sistemas informáticos de soporte al proceso.
14. 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.

15. 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 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.
16. La entrada en vigencia del nuevo reglamento implica efectuar una serie de cambios a otras disposiciones universitarias, de manera que se evite algún conflicto normativo con regulaciones anteriores y se ajusten los reglamentos que contienen algún vínculo con la materia de gestión del desempeño laboral. Los cambios reglamentarios que se plantean son las siguientes:
 - a) Reforma al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, a los siguientes artículos:
 - i. Artículo 52, incisos b) y f). Los incisos mencionados requieren adecuarse a las nuevas disposiciones en materia de gestión del desempeño laboral, de forma que los planes de trabajo permitan mayor flexibilidad y precisión a la hora de planificar y evaluar las actividades que la persona docente realizará, tanto en las áreas sustantivas como en aquellas otras afines, mediante las que contribuye a lograr los objetivos trazados institucionalmente, además de los fines constitucionales de la Universidad.
 - ii. Adición de un nuevo artículo 62. El cambio pretende dejar claro que en la Institución existen dos tipos de procesos evaluativos en el sector docente, pero que ambos tienen el propósito de fortalecer el desarrollo académico del personal docente. En correspondencia, se desarrollan los procesos actuales relacionados con la labor académica en áreas de docencia, investigación, y acción social, y la gestión del desempeño laboral para afectos administrativos.
 - b) Reforma al *Reglamento régimen disciplinario del personal académico* a los siguientes artículos:
 - i. Artículo 5, inciso k), sobre faltas leves, de manera que se especifique que la labor académica incluye la docencia, la acción social y la investigación.
 - ii. Artículo 6, inciso r), sobre faltas graves, de manera que se especifique que la labor académica incluye la docencia, la acción social y la investigación.
 - iii. Adición de un nuevo inciso al artículo 6, el inciso r bis), la cual, en el marco de la discusión sobre la evaluación del desempeño del profesorado universitario y el fortalecimiento de sus competencias, permite a las autoridades competentes contar con una herramienta legal más robusta para instar a quienes constantemente obtienen calificaciones bajas en el ejercicio de la docencia a mejorar sus competencias en ese ámbito.
 - iv. Transitorio relacionado con la adición del inciso r bis) al artículo 6 que establecería la obligación a la Vicerrectoría de Docencia de precisar los mecanismos institucionales que tendría el personal docente para refutar la evaluación del desempeño docente que realiza el estudiantado, así como ante la posibilidad de una sanción disciplinaria, ejercer su derecho de defensa.
 - c) Reforma al artículo 4 del *Reglamento general de las oficinas administrativa*. Este artículo define una serie de conceptos esenciales, aunque entre estos se establece una definición de evaluación del desempeño muy amplia que puede aplicarse para diversos fines, era oportuno incorporar la definición de gestión del desempeño laboral la cual abarca la fase de evaluación.
17. El Consejo Universitario solicitó *valorar 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 (Pase CU-82-2023, del 20 de setiembre de 2023)*. No obstante, el criterio legal reitera que, por la naturaleza de esos cargos, no debe aplicarles las regulaciones de evaluación del desempeño laboral

establecidas para cargos y puestos subordinados, sin que ello signifique que se transgrede algún derecho laboral o resulte discriminatorio con relación a otras autoridades universitarias que son evaluadas en su desempeño laboral (Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023 y Dictamen OJ-1194-2023, del 30 de noviembre de 2023).

18. El *Reglamento interno de trabajo* fue promulgado en 1969, luego de esa fecha ha permanecido sin cambios en sus regulaciones, de manera que el capítulo VII denominado *calificación de los servicios* posee disposiciones ajenas al actual contexto universitario y a los cambios operados sobre evaluación del desempeño en el sector público. En consecuencia, los artículos¹⁹ del 42 al 47 deben derogarse para evitar una antinomia normativa con las regulaciones de gestión del desempeño laboral.

****A las once horas y veinticuatro minutos, ingresa el Dr. Carlos Araya. ****

ACUERDA

1. Aprobar el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, el cual, establece lo siguiente:

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 en la Universidad de Costa Rica y establece las funciones de los órganos que intervienen, las obligaciones de las personas trabajadoras y de quienes evalúan, así como los propósitos, 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 normas afines aplicables, todo el personal universitario, independientemente de la jornada laboral, sea que ocupe una plaza docente, administrativa o un cargo de dirección académica o autoridad superior, será evaluado por su desempeño laboral, 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 busca fomentar, incentivar y fortalecer la cultura evaluativa, la rendición de cuentas, la transparencia y el mejoramiento continuo del personal universitario, en procura del cumplimiento de los objetivos institucionales, los principios y propósitos estatutarios, así como 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, seguimiento, evaluación, retroalimentación, diseño de planes de mejora, dirigido a la mejora continua del talento humano universitario, su desarrollo integral y a potenciar su contribución en la búsqueda de la excelencia académica y administrativa, además de 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 potenciar el desarrollo integral del talento humano universitario a partir de valorar la efectividad con que las personas trabajadoras contribuyen al logro de los objetivos de las dependencias universitarias y a los

¹⁹ Estos artículos establecen, entre otros, que cada año la jefatura inmediata debe calificar los servicios brindados por el personal administrativo, define la escala de calificación, el procedimiento a seguir, así como una sanción similar a la estipulada en la Ley Marco de Empleo Público, cuando por dos veces consecutivas el desempeño sea insuficiente.

finés institucionales, además de las condiciones institucionales dispuestas para impulsar continuamente esas contribuciones.

- c) **Autoevaluación:** Análisis autocrítico individual que efectúa la persona trabajadora para valorar su desempeño laboral en el cumplimiento de los objetivos, metas, indicadores y las actividades definidas en el plan de trabajo, además de aquellos aspectos institucionales que favorecen su labor y le permiten contribuir al logro efectivo de los objetivos planificados.
- d) **Evidencia:** Todo 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 de si corresponden a aquellas asociadas a la gestión académica, administrativa o de dirección superior.
- f) **Persona superior jerárquica:** De acuerdo con la normativa universitaria, es la persona que ejerce el puesto de mayor jerarquía en una dependencia universitaria y ejerce la autoridad formal, la dirección, la organización, la supervisión y las potestades de mando y disciplinaria de las personas trabajadoras a su cargo.
- g) **Jefatura inmediata:** Persona que supervisa, de manera constante y directa las actividades laborales de las personas trabajadoras bajo su responsabilidad, y para efectos de la gestión del desempeño laboral colabora con la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria en la planificación, seguimiento, retroalimentación y evaluación.
- h) **Persona evaluadora:** Persona que aplica los instrumentos y procedimientos definidos para evaluar el desempeño laboral del personal universitario bajo su supervisión o su responsabilidad. La persona evaluadora será la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria o la jefatura inmediata en quien la primera lo delegue, en apego a la estructura jerárquica establecida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la reglamentación de carácter organizativo aplicable y la organización interna de la unidad de trabajo.
- i) **Persona sujeta a evaluación:** Persona trabajadora, docente o administrativa, que labora para la Universidad de Costa Rica y a quien se valora su desempeño laboral, en virtud de la relación empleado-empendedor asociada al cargo o puesto de trabajo, sea anual o por un lapso menor, de conformidad con las condiciones del contrato laboral. Para ser sujeta a evaluación, la persona debe laborar por periodos superiores a los tres meses continuos o acumulados en una misma dependencia universitaria.
- j) **Plan de Trabajo:** Instrumento de planificación mediante el cual se organizan los compromisos de desempeño laboral que incorporan actividades, los objetivos, metas e indicadores que la persona trabajadora universitaria desarrollará en el ejercicio del cargo o puesto de trabajo durante un periodo específico.
- k) **Conservación:** Conjunto de acciones realizadas por las instancias universitarias para asegurar el buen estado, autenticidad, fiabilidad y accesibilidad de los documentos a lo largo de su ciclo de vida. Estas acciones incluyen medidas preventivas y correctivas para mantener la integridad física o digital de la información contenida en 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 la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, según su ámbito de competencia. Las fases referidas son:

- a) **Planificación:** Fase inicial dirigida a establecer el plan de trabajo que contiene los compromisos de desempeño que definirán los objetivos, metas, indicadores, y actividades laborales alineadas con los deberes y responsabilidades del cargo o puesto de la persona trabajadora.
- b) **Seguimiento:** Fase transversal que permite analizar el avance de los compromisos de desempeño y las actividades programadas, tanto del plan de trabajo como cuando se requiere un 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.

- c) **Evaluación:** Fase de 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, indicadores y las actividades planificadas.
- d) **Retroalimentación:** Fase transversal de carácter continuo y específico sobre el desempeño laboral esperado durante la fase de seguimiento o evaluado durante la fase de evaluación, que permite un intercambio de información bidireccional enfocado a identificar áreas de mejora y fortalezas de la persona trabajadora. La retroalimentación puede ser de carácter informal o formal. Tendrá un carácter formal durante el periodo de evaluación del desempeño y de seguimiento al plan de mejora.
- e) **Diseño de plan de mejora:** Fase posterior a la evaluación del desempeño laboral, mediante la cual se definen actividades y acciones para favorecer un mejor rendimiento en el trabajo, al establecer compromisos para fortalecer conocimientos, capacidades, habilidades técnico-profesionales, relaciones interpersonales, aptitudes u otros elementos atinentes para el ejercicio del cargo o puesto. El desarrollo del plan debe considerar las condiciones institucionales y eventos emergentes surgidos durante el plazo de ejecución.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ pregunta si hay algún comentario.

LA MTE STEPHANIE FALLAS, desea que se aclare, para efectos de la comunidad universitaria, las implicaciones del artículo 2 para las autoridades que hace referencia, porque dice que no se aplicará la evaluación del desempeño de las autoridades, pero no queda claro, por ejemplo, si procede o no el pago de la anualidad. Cree que debería quedar claro en dicho artículo ese aspecto y, si no está, por qué razón no se menciona.

Estima que, en algunas de las sesiones de trabajo, ella había hecho esa observación, por lo que considera primordial que quede claro, por cuanto pareciera que las autoridades simplemente no van a pasar por la evaluación del desempeño, pero reitera que no queda claro si se le va a pagar o no la anualidad y el acuerdo que se tomó iba en otra línea.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO responde que todas las gestiones y las consultas legales realizadas les indican que no procede el pago, pero la evaluación del desempeño va a estar dada a partir de los informes anuales o bianuales que brindan las autoridades como una rendición de cuentas sistemática ante la comunidad universitaria. Explica que no hay forma de que el pago se efectúe porque no procede según las consultas legales, y la preocupación de múltiples personas indican que no procede mientras la persona esté en el puesto. El tiempo sí corre y hay que hacer esa diferenciación, es decir, el tiempo se suma. Por ejemplo, ella va a ganar cuatro años de tiempo servido en la anualidad mientras está en el Consejo Universitario, lo cual será recompensado o sumado en su quinto año cuando regrese a su unidad académica; no obstante, en ese *impasse* (de cuatro años) coyuntural, en aras del nombramiento, no se paga la anualidad.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ afirma que, si recuerdan, se le hizo la consulta a la Oficina Jurídica en dos ocasiones para tener seguridad de que no hubiera ninguna transgresión contra los derechos de las personas que ocupan los puestos de autoridad; al respecto, la Oficina Jurídica fue la que manifestó que no existe una transgresión. Lo que sí es importante es que las personas son nombradas a partir del proceso plebiscitario y es ahí en donde se tiene esta dificultad por aplicar una posible sanción. Esta es la disyuntiva por la cual se están dejando a estas personas como la excepción en el artículo 2.

Puntualiza en que se está tratando de tomar un acuerdo para hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para que realice una modificación en el reglamento y evalúe, si es posible, incluir alguna forma particular de evaluación de desempeño, y cómo podría operar adecuadamente esa posible aplicación de sanciones por el incumplimiento en el desempeño. Señala que ese mismo instrumento no podría ser aplicado para esas autoridades; entonces, lo que debe quedar muy claro es que se es consciente

de que la rendición de cuentas de los miembros del Consejo Universitario es evidente y clara y esta no es una razón para no hacerla. Es decir, esta se lleva a cabo en forma continua dentro del quehacer tanto de la Rectoría en sus informes anuales como de los miembros del Consejo Universitario con las diferentes formas de rendición de cuentas. Lo que sí se quiere incorporar en el *Reglamento del Consejo Universitario* es el instrumento de evaluación que se pueda utilizar y la forma en la que pueda operar un sistema de estos.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO precisa que se está hablando de autoridades universitarias superiores, no de todas las autoridades, esto para que quede claro que la M.Sc. Ana Carmela Velázquez se refiere únicamente a la autoridad superior.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA menciona que con respecto al pago de beneficios a autoridades superiores la Contraloría General de la República emitió criterios anteriormente. De hecho, uno de ellos fue para quienes fueran miembros del Consejo Universitario, el rector y las vicerrektorías. Se tuvo que generar un reglamento nuevo en ese momento para normar todos aquellos beneficios, tomando en cuenta los incluidos en la *Convención Colectiva de Trabajo*, porque la norma establece que quienes ostentan la condición de autoridad superior no podrían tener acceso a esos beneficios. Justamente, en el 2020 se emitió el *Reglamento que regula la prestación de servicios de personas funcionarias de la Administración superior de la Universidad de Costa Rica*, por lo que le parece que sería en ese reglamento el que se debería evaluar para, eventualmente, incluir y clarificar este punto.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Carlos Araya. Le parece que es muy acertada su observación con respecto a que se incorpore en este reglamento la forma del pago de las anualidades, en el caso de aplicarse adecuadamente.

Afirma que se podría separar en algún momento cuál es el mecanismo de evaluación que podría estar en el *Reglamento del Consejo Universitario* y cuál es de retribución económica de la anualidad en el *Reglamento que regula la prestación de servicios de personas funcionarias de la Administración superior de la Universidad de Costa Rica*. De nuevo, este es un tema que está al final del dictamen y que se tiene que retomar.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO señala que también está el pase para hacer el vínculo y se analice no la pertinencia, sino si es adecuado que legalmente se pueda realizar.

Continúa con la lectura.

Artículo 6. Propósitos de la gestión del desempeño laboral

La gestión del desempeño laboral está dirigida a fortalecer la gestión institucional, académica y administrativa, mediante el mejoramiento continuo y el 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, la alta calidad y eficiencia en la gestión administrativa, para generar un mayor valor público hacia la sociedad costarricense.

Artículo 7. Usos 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 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 sobre el talento humano 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 **insumos** de planificación universitaria para delimitar 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) La *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
- b) El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y leyes nacionales aplicables.
- c) El Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal (PLANES).
- d) Las políticas institucionales de cada periodo.
- e) El plan estratégico institucional y los planes operativos y de desarrollo de las dependencias universitarias, sean académicas o administrativas.
- f) 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*.
- g) Los requerimientos normativos, administrativos o técnicos establecidos por los órganos institucionales competentes para regular la materia laboral y el proceso de gestión del desempeño.

Artículo 9. Dirección de la gestión del desempeño laboral

La gestión del desempeño laboral del personal universitario se llevará a cabo de manera continua a lo largo del año y será dirigida por:

- a) La Vicerrectoría de Docencia en el caso 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, plazos y procedimientos para evaluar cada una de las áreas sustantivas.
- b) La Vicerrectoría de Administración dirigirá el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo y establecerá las dimensiones evaluativas, factores de desempeño, ponderaciones, modalidades, instrumentos, plazos y procedimientos, además, en lo que corresponda, debe coordinar la evaluación del personal administrativo que participa en docencia, investigación o acción social, con las vicerrectorías competentes.

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.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO pregunta si hay comentarios y le solicita al Dr. Carlos Palma que continúe con la lectura del capítulo II.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ pregunta si hay alguna consulta u observación. Al no haberla, le cede la palabra al Dr. Carlos Palma para que continúe con la lectura.

EL DR. CARLOS PALMA continúa con la lectura.

Capítulo II **Funciones y responsabilidades**

Artículo 10. Funciones de la Vicerrectoría de Administración

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

- a) Dirigir, coordinar y supervisar el proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos.
- b) Establecer las directrices, requisitos técnicos, los plazos y procedimientos requeridos para la gestión del desempeño laboral del personal administrativo.
- c) Establecer y comunicar las dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación, modalidades e instrumentos necesarios para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo.
- d) Elaborar un informe anual, con base en los resultados del proceso de gestión del desempeño laboral, para la toma de decisiones de las autoridades universitarias en materia de mejora continua, programas de capacitación, políticas institucionales y planificación universitaria.
- e) Remitir, a instancia de parte, a la persona superior jerárquica de las dependencias universitarias, académicas o administrativas, insumos para valorar objetivamente el desempeño laboral del personal a su cargo.
- f) Sistematizar, ponderar, consolidar y conservar las evaluaciones y autoevaluaciones del personal administrativo, así como remitir a las dependencias universitarias los resultados obtenidos cuando la persona haya laborado en diferentes dependencias u ocupado varios puestos sujetos a evaluación.
- g) Brindar, en su ámbito de competencia, asesoramiento en materia de gestión del desempeño laboral del personal administrativo a quienes dirigen las dependencias universitarias y a las autoridades institucionales.
- i) Coordinar con otras vicerrectorías el establecimiento de dimensiones evaluativas, factores de desempeño, ponderaciones, modalidades, instrumentos y procedimientos de evaluación en esas áreas sustantivas cuando corresponda evaluar al personal administrativo en ese ámbito de competencia.

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 laboral del personal docente, con el apoyo del Centro de Evaluación Académica.
- b) Establecer las directrices, requisitos técnicos, plazos 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) Elaborar un informe anual, con base en los resultados del proceso de gestión del desempeño laboral, para la toma de decisiones de las autoridades universitarias en materia de mejora continua, políticas institucionales y planificación universitaria.
- e) Remitir, a instancia de parte, a la persona superior jerárquico de las dependencias universitarias, académicas o administrativas, insumos para valorar objetivamente el desempeño laboral del personal docente.

- f) Sistematizar, ponderar, consolidar y conservar las evaluaciones y autoevaluaciones del personal docente, y remitir a las unidades académicas los resultados obtenidos cuando la persona haya laborado en diferentes dependencias o ocupado varias plazas sujetas a evaluación.
- g) 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.
- h) Brindar, en su ámbito de competencia estatutario, asesoramiento en materia de gestión del desempeño laboral del personal docente a quienes dirigen las dependencias universitarias y a las autoridades superiores universitarias.
- i) Coordinar con la Vicerrectoría de Acción Social y la Vicerrectoría de Investigación el establecimiento de dimensiones evaluativas, factores de desempeño, ponderaciones, modalidades, instrumentos y procedimientos de evaluación en esas áreas sustantivas, cuando corresponda.
- j) Remitir a la Vicerrectoría de Administración las calificaciones finales en firme del personal docente para los trámites correspondientes ante la Oficina de Recursos Humanos.

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 las vicerrectorías que dirigen el proceso de gestión del desempeño para el establecimiento de directrices, requisitos técnicos y procedimientos necesarios para la aplicación de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral.
- c) Remitir, a instancia de parte, a la persona superior jerárquica de las dependencias universitarias, académicas o administrativas, insumos 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 y dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos.
- e) Asesorar, en su ámbito de competencia, a las autoridades institucionales y a quienes dirigen las unidades académicas en lo referente al proceso de evaluación 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) Colaborar con las vicerrectorías que dirigen el proceso de gestión del desempeño para el establecimiento de directrices, requisitos técnicos y procedimientos necesarios para la aplicación de las fases del proceso de gestión del desempeño laboral.
- c) Remitir, a instancia de parte, a la persona superior jerárquica de las dependencias universitarias, académicas o administrativas, insumos 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 y dar seguimiento a los resultados de los planes de mejora de quienes ejercen dichos cargos.

- e) Asesorar, en su ámbito de competencia, 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 u órgano tendrá las siguientes funciones:

- a) Realizar y comunicar, oportunamente, a la persona trabajadora las actividades relacionadas con el inicio y seguimiento, retroalimentación, evaluación y cierre del proceso de gestión del desempeño laboral de cada período, de conformidad con los procedimientos y directrices de las vicerrectorías directoras.
- b) Coordinar la elaboración del plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad, y remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación. De igual forma se procederá cuando la persona trabajadora deba desarrollar un plan de mejora.
- c) Registrar la documentación y evidencias que respalden tanto el desempeño laboral observado como el resultado de la calificación otorgada a las personas evaluadas.
- d) Dar seguimiento, retroalimentar y comunicar, tanto a la persona trabajadora como a la persona superior jerárquica, sobre el avance en el plan de trabajo y los compromisos de desempeño planificados, el resultado obtenido en la evaluación, así como lo relacionado con el plan de mejora derivado del proceso evaluativo, cuando corresponda.
- e) Evaluar el desempeño laboral de las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad, de manera objetiva y en apego a los principios rectores de este reglamento.
- f) Remitir a la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria la calificación otorgada a las personas evaluadas bajo su supervisión y responsabilidad, así como resolver las gestiones de adición o aclaración presentadas ante los resultados comunicados.
- g) Brindar un informe sobre la gestión del desempeño laboral seguida con respecto a la persona evaluada, cuando se requiera por parte de la persona superior jerárquica o alguna autoridad competente.

EL DR. CARLOS PALMA pregunta si hay alguna consulta.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias al Dr. Carlos Palma. Pregunta si hay alguna observación con respecto a las funciones. Al no haberla, le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero para que continúe con la lectura.

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

Artículo 15. Obligaciones de la persona sujeta a evaluación

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

- a) Participar, en coordinación con la persona evaluadora, en la elaboración del plan de trabajo y, cuando corresponda en el diseño del plan de mejora.
- b) Participar en las actividades de inicio, seguimiento, evaluación y cierre del proceso de gestión del desempeño laboral.
- c) Comunicar formalmente a la persona evaluadora o la persona superior jerárquica, según corresponda, cualquier situación que afecte negativamente su desempeño laboral y aportar las evidencias que justifiquen las circunstancias descritas.
- d) Desarrollar los compromisos de desempeño que establezca la persona superiora jerárquica en el plan de trabajo y documentar las evidencias sobre su desempeño laboral.
- e) Autoevaluar su desempeño laboral, mediante la modalidad de aplicación e instrumentos diseñados para tal efecto.

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, las calificaciones finales y planes de mejora derivados del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria.
- b) Delegar en las jefaturas inmediatas de la dependencia la potestad de planificar, dar seguimiento, evaluar y retroalimentar el desempeño laboral de las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad, en apego a la estructura jerárquica estatutaria, las normas reglamentarias aplicables y la estructura organizativa de la dependencia universitaria.
- c) Remitir a la Vicerrectoría de Docencia o a la Vicerrectoría de Administración las calificaciones finales en firme del personal universitario de la dependencia universitaria para el proceso de ponderación o el trámite de registro institucional.
- d) Resolver los recursos de revocatoria presentados contra las calificaciones finales del desempeño laboral y remitir a la persona rectora los recursos de apelación, la apertura de procesos disciplinarios y los procesos de despido sin responsabilidad patronal para el trámite correspondiente.
- e) Remitir a la Vicerrectoría de Docencia o a la Vicerrectoría de Administración un informe anual con los resultados del proceso de evaluación del desempeño y seguimiento de los planes de mejora del personal universitario de la dependencia universitaria.
- f) Mantener un registro actualizado acerca del desempeño de las personas trabajadoras de la dependencia universitaria que incluya el plan de trabajo y los ajustes aprobados, las evidencias pertinentes acerca del desempeño laboral, los resultados obtenidos en cada periodo evaluativo y los planes de mejora desarrollados.
- g) Informar a la Vicerrectoría de Docencia o a la Vicerrectoría de Administración los casos cuando se encuentre bajo cualquier causal que le impida evaluar a una persona bajo su supervisión y responsabilidad.
- h) Verificar que la totalidad del personal universitario de la dependencia a su cargo sea evaluado en su desempeño laboral anual o por el periodo que corresponde.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO pregunta si hay consultas al respecto.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ desea que en el artículo 16 *Funciones de la persona superior jerárquica* quede claro el inciso e) que se lee: *Remitir a la Vicerrectoría de Docencia o a la Vicerrectoría de Administración un informe anual con los resultados del proceso de evaluación del desempeño (...)*, pues le parece que, si el sistema ya va a estar totalmente en línea, el vicerrector o la vicerrectora de Docencia o la persona que ocupe la Vicerrectoría de Administración va a tener acceso directo. En donde sí le encuentra todo el sentido a este inciso es en el seguimiento de los planes de mejora del personal universitario bajo su cargo.

Reitera que debe quedar claro que este informe anual es en el tanto los sistemas de cómputo automáticamente no lo remitan, pero, una vez que estén los sistemas de cómputo, se estaría quitando un trabajo burocrático innecesario a la persona superior jerárquica si lo ponen a realizar un informe anual, es decir, si el sistema está automatizado no debería de hacerlo. No sabe si conviene en este momento, más bien, quitar ese informe anual y dejar únicamente el informe en términos del seguimiento a los planes de mejora, al que las personas vicerrectoras no tendrían acceso.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO explica que se redactó de esa forma genérica porque ese informe anual puede ser generado por un sistema, por eso no se establece el procedimiento exacto o la forma en que este debe llevarse a cabo: existen los transitorios para que la Administración realice una mejora en los sistemas automáticos. Además, más adelante, se establece en ese registro la necesidad de que la persona directora de la unidad debe tener claro y estar al tanto no solo del desempeño, sino también de los planes de mejora. Puntualiza en que luego se debe revisar la redacción, pero se hizo en ese sentido.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ señala que hace la observación para que se deje para el final, pero sí le parece que habría que agregar una salvedad de que este informe anual es necesario en tanto los sistemas de cómputo no los remitan.

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

Capítulo III

Requerimientos y procedimientos generales de la gestión del desempeño laboral

Artículo 17. Convocatoria anual y periodo evaluativo

Cada año en el mes de noviembre, la persona rectora convocará al personal universitario a iniciar el proceso de gestión del desempeño laboral del año siguiente, de manera que se elabore la planificación correspondiente para ese periodo evaluativo.

El periodo evaluativo de desempeño laboral 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 que este no sea menor a tres meses continuos o acumulados de labores en una dependencia universitaria y puesto ocupado.

La Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración remitirán a las dependencias universitarias los instrumentos e insumos requeridos para evaluación del desempeño laboral del personal universitario, en cumplimiento de 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.

Artículo 18. Planificación de actividades evaluables

Cada persona trabajadora universitaria, de manera coordinada con la persona evaluadora, participará en la planificación de los compromisos de desempeño para su cargo o puesto, los cuales contendrán los objetivos, metas, indicadores y actividades laborales por desarrollar durante el periodo de nombramiento correspondiente.

La planificación se debe llevar a cabo con fundamento en el perfil del puesto ocupado, la jornada de trabajo, la carga académica disponible, los planes operativos y el plan de desarrollo de la dependencia universitaria, así como el plan estratégico institucional.

El resultado de esa planeación es el plan de trabajo de cada persona trabajadora. El plan de trabajo debe elaborarse en cada una de las dependencias universitarias en que la persona labore, según el cargo o puesto ocupado. Corresponde a la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria aprobar los planes de trabajo, de conformidad con las especificaciones de este reglamento y de acuerdo al ámbito de trabajo de la persona trabajadora, sea docente o administrativo.

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 de la buena marcha del proceso de gestión del desempeño laboral.

Artículo 19. Seguimiento de los compromisos de desempeño

La persona evaluadora dará seguimiento y retroalimentará a las personas trabajadoras acerca del cumplimiento del plan de trabajo y los compromisos de desempeño acordados, e identificará, en conjunto con la persona trabajadora, aquellas áreas de mejora y contingencias que afecten, negativamente o favorablemente, el cumplimiento de los objetivos, metas, indicadores y actividades definidas.

La documentación y las evidencias de las acciones acordadas deben comunicarse a la persona superior jerárquica y registrarse de conformidad con las directrices definidas por las vicerrectorías competentes.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ pregunta si hay alguna observación con respecto a estos artículos. Al no haberla, le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero para que continúe con la lectura.

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

Artículo 20. Evaluación del desempeño laboral

La fase de evaluación del desempeño laboral se realizará, durante el primer cuatrimestre del año siguiente al año por evaluar, de acuerdo con las normas establecidas en este reglamento y las directrices definidas por las vicerrectorías directoras, de conformidad con su ámbito de competencia. La aplicación y cierre de la fase de evaluación se hará en el período que establezcan las vicerrectorías directoras.

Si la persona trabajadora laboró en varias dependencias universitarias durante el año por valorarse, la evaluación se aplicará en cada una de esas dependencias, según el tipo de plaza o el puesto ocupado, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados.

Cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine antes de las fechas establecidas para 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 antes de las fechas establecidas para 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.

Las calificaciones finales en firme, aprobadas por la persona superior jerárquica, se remitirán a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría de Administración, con el propósito de que los datos sean procesados, por el Centro de Evaluación Académica y la Oficina de Recursos Humanos, según corresponda. Antes de que acabe el tercer cuatrimestre estas oficinas deberán tener la información procesada y presentar los informes e insumos para la toma de decisiones a cargo de la Administración superior.

Artículo 21. Escala de calificación del desempeño laboral

Como resultado de la evaluación y de los instrumentos empleados, la persona evaluada obtendrá una nota final que utilizará la siguiente escala de calificación e interpretación del resultado:

Puntaje	Calificación	Descripción del valor del puntaje y calificación asociada
Igual o mayor a 95 y hasta 100	Excelente	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	Sobresaliente	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	Muy bueno	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	Aceptable	El desempeño es aceptable. 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	Deficiente	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 de cada periodo evaluativo será de 70 puntos, según la escala de calificación y parámetros establecidos en este reglamento.

****** Se suspende la exposición del dictamen. ******

Artículo 22. Potestad evaluativa

La persona evaluadora, sea la persona superior jerárquica o la jefatura inmediata designada, aplicará los instrumentos de evaluación correspondientes, asignará la calificación y retroalimentará a la persona evaluada sobre los resultados obtenidos en el periodo evaluado, de conformidad con los procedimientos establecidos por este reglamento y las directrices de las vicerrectorías directoras del proceso de gestión del desempeño laboral.

La persona que evalúa para sustentar su criterio, deberá emplear 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 la opinión de quienes hayan supervisado las actividades laborales en la dependencia universitaria.

La calificación efectuada debe acompañarse de una justificación razonada del resultado obtenido, así como 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, y considerará dentro del proceso evaluativo las evidencias aportadas por la persona trabajadora sobre su desempeño laboral.

Artículo 23. Aprobación de los resultados de la evaluación

La persona superior jerárquica aprobará la calificación del desempeño laboral de cada persona evaluada en la dependencia universitaria.

En aquellos casos en que una persona trabajadora haya laborado en varias dependencias y ocupado diferentes puestos, la calificación aprobada debe remitirse a las vicerrectorías competentes para ponderar los resultados obtenidos en una sola calificación final. Las vicerrectorías directoras de la gestión del desempeño, en su ámbito de competencia, determinarán las directrices y procedimientos correspondientes para la correcta aplicación de los instrumentos, la ponderación de las distintas evaluaciones efectuadas y la determinación de la persona superior jerárquica que debe aprobar la calificación final. Corresponderá aprobar y comunicar esa calificación a la persona superior jerárquica que por mayor tiempo haya tenido bajo su cargo a la persona trabajadora, en función de los periodos de nombramiento, jornadas laborales y tipos de puesto ocupados.

La calificación final debe comunicarse a la persona evaluada y remitirse a las vicerrectorías directoras para el trámite respectivo, a excepción de aquellas contra las que se interpuso algún recurso administrativo, sea de revocatoria o de apelación, durante los plazos previstos en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Una vez resueltos los recursos correspondientes, la autoridad competente debe comunicar a las partes interesadas y remitir el resultado a las vicerrectorías directoras para el trámite y registro respectivos.

Artículo 24. Planes de mejora

La persona evaluadora, en coordinación con la persona trabajadora, definirá un plan de mejora cuando en la evaluación del desempeño se identifiquen aspectos pertinentes de fortalecer relacionados a conocimientos, capacidades, habilidades técnico-profesionales, relaciones interpersonales, aptitudes u otros elementos atinentes para el ejercicio del cargo o puesto. El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 80 puntos.

De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria deberá autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia. La persona evaluadora dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora sobre el avance de dicho plan, el cual debe estar concluido previo a que la persona sea evaluada en el siguiente periodo evaluativo.

En aquellos casos que la calificación es igual o superior a 80, la persona evaluadora podrá optar por brindar recomendaciones a la persona trabajadora para fortalecer el rendimiento observado.

Si la persona trabajadora considera 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 asumidos 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.

Dentro de 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 las áreas por 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, mediante los cuales las personas evaluadoras realicen el seguimiento y una retroalimentación con carácter formativo sobre el desempeño laboral mostrado por las personas trabajadoras hasta ese momento.

Estos periodos deberán comunicarse con al menos una semana de anticipación a las personas trabajadoras universitarias. Esta fase procurará 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 desarrollo de los planes de mejora acordados.

Durante estos periodos, 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 las vicerrectorías, en el expediente del desempeño respectivo.

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 las distintas fases del proceso se desarrollen adecuadamente.

Artículo 28. Recursos administrativos

La persona trabajadora universitaria disconforme con la calificación final podrá interponer ante la persona superior jerárquica o ante la persona rectora los recursos ordinarios que la 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 recurso interpuesto con posterioridad a los plazos definidos en el artículo 225 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* se tendrá por extemporáneo y, con ello, se consolidará la calificación final obtenida por la persona evaluada.

De igual manera, en caso de abrirse un proceso de despido sin responsabilidad patronal, conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de este reglamento, la persona trabajadora podrá presentar ante los órganos competentes los recursos administrativos correspondientes para ejercer su derecho de defensa.

**Capítulo IV
Desempeño laboral del personal docente****Artículo 29. Coordinación y periodos por evaluar**

La Vicerrectoría de Docencia 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 docente.

La evaluación del desempeño laboral deberá aplicarse a quienes hayan ostentado uno o más nombramientos en puestos docentes por periodos superiores a los tres meses de trabajo consecutivo o acumulados en una misma unidad de trabajo durante el año por evaluar; esto, independientemente de las dependencias donde haya laborado, la categoría dentro o fuera del Régimen Académico, el periodo de nombramiento 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 la Vicerrectoría de Docencia 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 se aplicará como lo establece este reglamento.

Artículo 30. Plan de trabajo docente

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

La Vicerrectoría de Docencia regulará la forma en que deben incorporarse al plan de trabajo las metas, indicadores y actividades laborales. La planificación de las actividades se definirá en concordancia con los objetivos estratégicos y metas institucionales; así como los objetivos y metas de la dependencia, y las actividades relacionadas con el cargo o puesto ocupado.

Artículo 31. Factores de evaluación

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

- a) Cumplimiento de las labores planificadas en cada área sustantiva y labores docentes administrativas (90%), 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 define la persona evaluadora competente, 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 define la persona evaluadora competente, 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 persona evaluadora competente, 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 docente-administrativa. La calificación la define la persona evaluadora competente, 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 (10%) 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 completará una sola autoevaluación sobre su desempeño laboral docente, en cada una de las dependencias universitarias en que labore.

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.

Artículo 33. Potestad evaluativa

La aplicación, seguimiento y retroalimentación del proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente en cada unidad académica, programa de posgrado y sede universitaria corresponden a la persona superior jerárquica, quien podrá delegar en las jefaturas inmediatas esas funciones, en concordancia con la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa interna de cada dependencia universitaria.

La persona evaluadora calificará el desempeño laboral del personal docente 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. La persona que evalúe y la persona evaluada deben validar el resultado obtenido mediante el mecanismo dispuesto para tal efecto por las vicerrectorías directoras.

En caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo con la calificación otorgada, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente y podrá presentar una gestión de aclaración ante la persona evaluada dentro del plazo de los tres días hábiles posteriores a la comunicación del resultado. La persona evaluadora tendrá hasta 5 días hábiles para resolver y, si corresponde, debe remitir la calificación a la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria.

La persona superior jerárquica aprobará el resultado de la evaluación. En aquellos casos en que la persona evaluada haya laborado en otra dependencia universitaria por el periodo establecido en este reglamento, trasladará el resultado obtenido a la vicerrectoría competente para la respectiva ponderación, previo a aprobar la calificación final y comunicarla a la persona evaluada.

La persona docente disconforme con el resultado obtenido podrá recurrir la calificación final, de conformidad con los plazos definidos en el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

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 deberá aplicarse a quienes hayan ostentado uno o más nombramientos en puestos administrativos por periodos superiores a los tres meses de trabajo consecutivo o acumulados en una misma unidad de trabajo durante el año por evaluar; esto, independientemente de las dependencias donde haya laborado, el periodo de nombramiento 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 trabajadora. Estas evaluaciones deberán consolidarse y ponderarse por parte de la Vicerrectoría de Administración para otorgar la calificación final de la persona trabajadora.

Artículo 35. Plan de trabajo administrativo

Cada persona trabajadora administrativa definirá, en coordinación con la persona evaluadora, un plan de trabajo que detalle los compromisos de desempeño laboral del cargo o puesto ocupado. La planificación de las actividades se definirá en concordancia con los objetivos estratégicos y metas institucionales, así como los objetivos y metas de la dependencia, y las actividades relacionadas con el cargo o puesto ocupado.

Este plan de trabajo será remitido por la persona evaluadora para ser aprobado por la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria. En caso de desacuerdo entre la persona trabajadora y la persona evaluadora, en relación con la pertinencia de los objetivos, metas, indicadores y actividades de desempeño laboral, la persona superior jerárquica determinará los términos finales del plan de trabajo, luego de escuchar a ambas partes.

En el caso de la persona que ocupe el cargo de contralor o contralora, la presentación del plan de trabajo se registrará por lo establecido en la *Ley general de control interno* y el artículo 9 del *Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria*. En casos de desacuerdo, se remitirá el plan de trabajo a la Contraloría General de la República para su solución de conformidad con lo dispuesto por el Órgano Contralor.

Artículo 36. Factores de evaluación

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

- a) Las labores planificadas (70%), de conformidad con el cumplimiento de los objetivos, metas, indicadores, actividades establecidos en el plan de trabajo como compromisos de desempeño.
- b) Criterio evaluativo de la persona evaluadora (20%), según la valoración del desempeño laboral 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 (10%) acerca del cumplimiento las labores del puesto y los objetivos estratégicos de las dependencias donde labore, de conformidad con los criterios definidos por la Vicerrectoría de Administración. La persona trabajadora completará una autoevaluación sobre su desempeño laboral, en cada una de las dependencias universitarias en que labore o puestos que ocupe.

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 del proceso de gestión del desempeño laboral del personal administrativo corresponde a la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria, quien podrá delegar en las jefaturas inmediatas esas funciones, en concordancia con la estructura jerárquica estatutaria, los reglamentos universitarios y la estructura organizativa interna de cada dependencia universitaria.

La persona evaluadora calificará el desempeño laboral del personal docente 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. La persona que evalúe y la persona evaluada deben validar el resultado obtenido mediante el mecanismo dispuesto para tal efecto por las vicerrectorías directoras.

En caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo con la calificación otorgada, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente y podrá presentar una gestión de aclaración ante la persona evaluada dentro del plazo de los tres días hábiles posteriores a la comunicación del resultado. La persona evaluadora tendrá hasta 5 días hábiles para resolver y, si corresponde, debe remitir la calificación a la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria.

La persona superior jerárquica aprobará el resultado de la evaluación. En aquellos casos en que la persona evaluada haya laborado en otra dependencia universitaria por el periodo establecido en este reglamento, se trasladará el resultado obtenido a la vicerrectoría competente para la respectiva ponderación, previo a aprobar la calificación final y comunicarla a la persona evaluada.

La persona administrativa disconforme con la calificación final podrá recurrirla ante la persona superiora jerárquica o apelarla ante la persona rectora, de conformidad con los plazos definidos en el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

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, en observancia al 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.

Las personas vicerrectoras evaluarán a quienes ocupen el cargo de jefatura de oficina administrativa adscrita a su Vicerrectoría.

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 evaluadora constituida para ese propósito. El Consejo Universitario definirá y comunicará, 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, igualdad de trato y resguarde su independencia funcional y de criterio.

La comisión 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 por 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, comunicará el resultado e informará 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 persona directora 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.

En el caso de la persona contralora universitaria, debe observarse para los efectos del plan de trabajo, el diseño de las dimensiones, factores de desempeño y instrumentos, así como las acciones derivadas de la evaluación, lo dispuesto en la *Ley general de control interno*, el *Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria*, la *Ley Orgánica de la Contraloría General de la República* y los *Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República*.

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 30, inciso o); 40, inciso j) del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y 5, inciso i), del *Reglamento del Consejo Universitario*.

Capítulo VII Medidas disciplinarias

Artículo 47. Faltas leves

Será considerado falta leve retrasar injustificadamente la elaboración del plan de trabajo, la evaluación del desempeño o el plan de mejora, de manera que afecte negativamente su evaluación o en perjuicio de otras personas trabajadoras universitarias.

Artículo 48. Faltas graves**Será considerado como falta grave:**

- a) Agredir de palabra o de hecho a una persona, en razón del proceso de gestión del desempeño.
- b) Alterar, falsificar o sustraer documentación oficial relacionada con cualquiera de las fases del proceso de gestión del desempeño.

Artículo 49. Sanciones

Se establecen los siguientes tipos de sanciones disciplinarias:

- a) Para las faltas leves:
 - i. Amonestación verbal frente a testigo, cuando la persona incurra por primera vez en una falta leve.
 - ii. Amonestación escrita, cuando la persona reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
 - iii. Suspensión de hasta cinco días hábiles sin goce de salario, cuando la persona, después de haber sido amonestada por escrito por una falta leve, reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- b) Para las faltas graves:
 - i. Suspensión sin goce de salario hasta por cinco días hábiles cuando la persona incurra por primera vez en una falta grave.
 - ii. Suspensión sin goce de salario por ocho días, cuando la persona reincida una vez en la comisión de una falta de la misma clase.
 - iii. Despido sin responsabilidad patronal, cuando la persona reincida, en dos ocasiones, en la comisión de una falta de la misma clase.

La autoridad competente deberá solicitar que se incorpore copia en el expediente de la persona trabajadora, en su unidad académica y en la Oficina de Recursos Humanos de las amonestaciones escritas, las suspensiones sin goce de salario y los despidos sin responsabilidad patronal, así como de las razones que motivaron la aplicación de estas sanciones.

Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal

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

La persona superior jerárquica respectiva comunicará este tipo de causal, junto con la documentación correspondiente, a la persona rectora para que se proceda con el proceso administrativo tendiente al despido sin responsabilidad patronal. En todo el proceso, se observará el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora.

Artículo 51. Firmeza del acto final

El acto final de un proceso disciplinario quedará en firme una vez comunicado a la persona trabajadora, de acuerdo con los procedimientos universitarios o la legislación nacional correspondiente.

Artículo 52. Procesos sancionatorios

Para la tramitación de los procedimientos disciplinarios que surjan a causa de lo regulado en el presente reglamento, se le aplicarán las normas de procedimiento definidas en el *Reglamento de régimen disciplinario del personal académico* y la *Convención Colectiva de Trabajo*, según corresponda.

Capítulo VIII Disposiciones finales

Artículo 53. Personas universitarias nombradas en distintas plazas

Cuando la persona trabajadora universitaria labore en dos o más dependencias universitarias, la evaluación de su desempeño será responsabilidad de la persona superior jerárquica o la jefatura inmediata correspondiente, 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 54. 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 55. 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 56. 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 que la persona trabajadora reciba 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.

Se aplicará la categoría de “no procede” en aquellos casos fortuitos o de fuerza mayor autorizados por la vicerrectoría que corresponda. Esa categoría se considerará equivalente a “aceptable” en el proceso de evaluación.

Artículo 57. Documentación asociada al desempeño laboral

La documentación asociada a la gestión de desempeño laboral de cada persona trabajadora universitaria será custodiada, conservada, actualizada y tramitada por la dependencia universitaria donde labora, siempre que sea formalmente notificado y de conocimiento por parte de la persona trabajadora. Únicamente tendrán acceso a ese tipo de documentación la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria, la persona evaluadora y la persona trabajadora, así como los órganos competentes en caso de procedimientos disciplinarios.

El expediente vinculado contendrá la información del desempeño laboral de las personas trabajadoras, así como todo documento y evidencia 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 de la documentación mencionada, además de la información de las personas trabajadoras universitarias.

La persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria velará por que la gestión documental cumpla con las políticas, directrices y procedimientos establecidos por el *Reglamento del Sistema de Archivos de la Universidad de Costa Rica*.

Artículo 58. 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, 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 59. Sistemas de información

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

Transitorio I. 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 laboral para el año 2024. Esta convocatoria debe hacerse en el mes de enero de 2024.

En la gestión del desempeño laboral del año 2024, la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración utilizarán las dimensiones evaluativas e instrumentos, así como los procedimientos utilizados en evaluaciones del desempeño laboral vigentes a la fecha de aprobación del presente reglamento. De requerirse algún ajuste a los procedimientos, dimensiones e instrumentos estos deben comunicarse anticipadamente al personal universitario, mediante los medios correspondientes.

Transitorio II. Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación e instrumentos y procedimientos para la gestión del desempeño laboral del personal docente en 2025.

A partir de la entrada en vigencia de este reglamento y para evaluar el desempeño del año 2025, la Vicerrectoría de Docencia, la Vicerrectoría de Acción Social y la Vicerrectoría de Investigación establecerán las dimensiones, factores de desempeño y criterios de ponderación que deben evaluarse con respecto al personal docente.

En el caso de la Vicerrectoría de Docencia 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 Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED), de manera que permita la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño en el sector docente, en un plazo de un año.

Transitorio III. Dimensiones, factores de desempeño, criterios de ponderación e instrumentos y procedimientos para la gestión del desempeño laboral del personal administrativo en 2025.

A partir de la entrada en vigencia de este reglamento y para evaluar el desempeño del año 2025, 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. 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.

El Centro de Informática priorizará los ajustes requeridos en cualquiera de los sistemas informáticos institucionales para la implementación del presente reglamento.

Transitorio V. Beneficio de anualidad para los actuales puestos de autoridad superior universitaria

Las personas que ejercen cargos de autoridad superior universitaria a la entrada en vigencia del presente reglamento podrán continuar con el disfrute del beneficio de anualidad hasta el vencimiento de su periodo de nombramiento, en razón de los derechos laborales adquiridos. Este beneficio podrá pagarse de conformidad con las regulaciones aplicables en esta materia por la Universidad.

2. Aprobar la modificación del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* en el artículo 52, incisos b) y f), así como la inclusión un nuevo artículo 62, en el Capítulo XI, sobre otras disposiciones, de forma que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios:

(...)

- b) Todo el profesorado debe presentar un plan de trabajo a la persona que dirige su unidad académica o unidad académica de investigación. Este plan debe incluir, cuando corresponda, las labores en docencia, investigación, acción social u otras actividades universitarias por realizar durante el año lectivo. Este plan será anual, pero, podrá ajustarse a los periodos de nombramiento, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos de la respectiva vicerrectoría. La persona superior jerárquica tiene la potestad de aprobar o reformar el plan de trabajo, coordinando con la persona docente 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.

(...)

- f) El personal docente presentará la declaración jurada de horario para su aprobación, en cada año lectivo, ante quien dirige la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación. Este documento debe ajustarse en aquellos casos en los cuales se modifique el plan de trabajo correspondiente.

(...).

Artículo 62. Actividades de desarrollo académico

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 considerarse como insumos, entre otros:

- 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.
- b) La gestión del desempeño laboral del personal docente.
3. Aprobar la modificación al *Reglamento de Régimen disciplinario del personal académico*, en los artículos 5 inciso k), 6 inciso r) y nuevo inciso r bis), de forma que se lean de la siguiente manera:

Artículo 5. De las faltas leves

Son faltas leves:

(...)

- k. Negarse a participar injustificadamente o entorpecer los procesos de evaluación de la labor académica en docencia, acción social e investigación de sus colegas, cuando sea convocado para ello.

(...).

Artículo 6. De las faltas graves:

Son faltas graves:

(...)

- r. Entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su labor académica en docencia, acción social e investigación, tanto propia, cuando sea oficialmente convocado para ello.

(...)

- 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.

(...).

Transitorio I.

Publicada la reforma al artículo 6, inciso r ter), la Vicerrectoría de Docencia deberá incorporar en las resoluciones que regulen el proceso de evaluación del desempeño docente aquellas disposiciones que permitan a la persona docente objetar válidamente la calificación estudiantil, así como aquellas que le orienten a ejercer su derecho a defensa ante la apertura de un proceso disciplinario relacionado con lo dispuesto en el mencionado.

4. Aprobar la modificación al *Reglamento general de las oficinas administrativas* en el artículo 4, de forma que se lea de la siguiente manera:

Artículo 4. Definición de términos.

Para propósitos de este reglamento, se entenderá como:

(...).

- **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.
 - **Gestión del desempeño laboral:** Proceso interrelacionado, continuo y cíclico de planificación, seguimiento, evaluación, retroalimentación, diseño y desarrollo de planes de mejora, dirigido a la mejora continua del talento humano universitario, su desarrollo integral y a potenciar su contribución a la búsqueda de la excelencia académica y administrativa, 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.
 - **Manuales:** (...).
5. 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 derogatoria del capítulo VII del *Reglamento interno de trabajo*, para que se lea de la siguiente manera:

Reglamento interno de trabajo	Propuesta de derogatoria
CAPÍTULO VII DE LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS	CAPÍTULO VII DE LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS
ARTÍCULO 42. Durante el mes de agosto de cada año se deberá hacer la calificación de servicios de todos los funcionarios que desempeñen cargos administrativos y técnicos. La calificación de servicios tendrá el propósito fundamental de mejorar la eficiencia del cuerpo de servidores universitarios y se tomará en consideración además, para la concesión de aumentos de sueldos, ascensos, traslados, licencias, etc.	ARTÍCULO 42. Durante el mes de agosto de cada año se deberá hacer la calificación de servicios de todos los funcionarios que desempeñen cargos administrativos y técnicos. La calificación de servicios tendrá el propósito fundamental de mejorar la eficiencia del cuerpo de servidores universitarios y se tomará en consideración además, para la concesión de aumentos de sueldos, ascensos, traslados, licencias, etc.
ARTÍCULO 43. La calificación de servicios del funcionario la hará el jefe inmediato en fórmulas que al efecto suministrará el Departamento o Decano de la Escuela respectiva. Se usarán las siguientes escalas de calificación: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Insuficiente, Inaceptable. Si el funcionario hubiere trabajado en otra dependencia de la Universidad más de tres meses, el jefe respectivo enviará al Departamento de Personal la calificación correspondiente para su promedio con la que dé el jefe actual.	ARTÍCULO 43. La calificación de servicios del funcionario la hará el jefe inmediato en fórmulas que al efecto suministrará el Departamento o Decano de la Escuela respectiva. Se usarán las siguientes escalas de calificación: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Insuficiente, Inaceptable. Si el funcionario hubiere trabajado en otra dependencia de la Universidad más de tres meses, el jefe respectivo enviará al Departamento de Personal la calificación correspondiente para su promedio con la que dé el jefe actual.
ARTÍCULO 44. A las calificaciones de Insuficiente e Inaceptable, deberá acompañarse una breve exposición de razones que justifiquen la decisión tomada por el jefe inmediato, y hará las observaciones que estime convenientes para que el funcionario mejore la calidad de sus trabajo.	ARTÍCULO 44. A las calificaciones de Insuficiente e Inaceptable, deberá acompañarse una breve exposición de razones que justifiquen la decisión tomada por el jefe inmediato, y hará las observaciones que estime convenientes para que el funcionario mejore la calidad de sus trabajo.

Reglamento interno de trabajo	Propuesta de derogatoria
<p>ARTÍCULO 45. Quien no estuviere conforme con la calificación a que se refiere el artículo 43 de este Reglamento, podrá pedir revisión al Jefe inmediato quien en el término de dos semanas dará la respuesta. Si la respuesta no fuese del agrado del peticionario, éste podrá apelar, en primera instancia, al superior jerárquico de la unidad correspondiente, quien en un plazo de dos semanas resolverá.</p> <p>Dado el caso que lo resuelto por éste tampoco satisficiera al servidor, en última instancia podrá apelar a un Tribunal integrado por el Director Administrativo, el Director del Departamento de Personal y un servidor de la dependencia en que trabaja el interesado, el que resolverá en plazo no mayor de un mes. Este fallo será definitivo e inapelable.</p>	<p>ARTÍCULO 45. Quien no estuviere conforme con la calificación a que se refiere el artículo 43 de este Reglamento, podrá pedir revisión al Jefe inmediato quien en el término de dos semanas dará la respuesta. Si la respuesta no fuese del agrado del peticionario, éste podrá apelar, en primera instancia, al superior jerárquico de la unidad correspondiente, quien en un plazo de dos semanas resolverá.</p> <p>Dado el caso que lo resuelto por éste tampoco satisficiera al servidor, en última instancia podrá apelar a un Tribunal integrado por el Director Administrativo, el Director del Departamento de Personal y un servidor de la dependencia en que trabaja el interesado, el que resolverá en plazo no mayor de un mes. Este fallo será definitivo e inapelable.</p>
<p>ARTÍCULO 46. Se considerará falta grave a las obligaciones para con la Universidad y dará lugar al rompimiento del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal; cuando los servicios del funcionario fueren calificados durante dos veces consecutivas como Insuficientes.</p> <p>Igualmente será causal de despido sin responsabilidad para la Institución cuando, previas, las advertencias del caso, el servidor se haga acreedor por una sola vez a la calificación de Inaceptable.</p> <p>En los dos casos anteriores, el Departamento de Personal preparará un informe, basado en el expediente personal del funcionario, en el que se harán las observaciones de carácter administrativo y laboral que proporcionen a las autoridades respectivas elementos de juicio adicionales en relación con la gestión de despido.</p> <p>Quienes no se hagan acreedores a la calificación de Bueno como mínimo, no tendrán derecho a los aumentos de sueldo contenidos en la Escala de Salarios de la Universidad, ni a ocupar un cargo de superior categoría y remuneración al que desempeña.</p>	<p>ARTÍCULO 46. Se considerará falta grave a las obligaciones para con la Universidad y dará lugar al rompimiento del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal; cuando los servicios del funcionario fueren calificados durante dos veces consecutivas como Insuficientes.</p> <p>Igualmente será causal de despido sin responsabilidad para la Institución cuando, previas, las advertencias del caso, el servidor se haga acreedor por una sola vez a la calificación de Inaceptable.</p> <p>En los dos casos anteriores, el Departamento de Personal preparará un informe, basado en el expediente personal del funcionario, en el que se harán las observaciones de carácter administrativo y laboral que proporcione a las autoridades respectivas elementos de juicio adicionales en relación con la gestión de despido.</p> <p>Quienes no se hagan acreedores a la calificación de Bueno como mínimo, no tendrán derecho a los aumentos de sueldo contenidos en la Escala de Salarios de la Universidad, ni a ocupar un cargo de superior categoría y remuneración al que desempeña.</p>
<p>ARTÍCULO 47. Cuando el servidor no hubiera completado un semestre de prestación de servicios a la Universidad al momento de efectuar la calificación, pero hubiera cumplido con el período de prueba, ésta tendrá carácter provisional y no se tomará en consideración para los aumentos de sueldo a que se refiere el artículo 42 de este Reglamento.</p>	<p>ARTÍCULO 47. Cuando el servidor no hubiera completado un semestre de prestación de servicios a la Universidad al momento de efectuar la calificación, pero hubiera cumplido con el período de prueba, ésta tendrá carácter provisional y no se tomará en consideración para los aumentos de sueldo a que se refiere el artículo 42 de este Reglamento.</p>

6. Archivar el Pase CU-82-2023, del 20 de setiembre de 2023, referente a valorar 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.*”

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ informa que quedan algunos minutos de la sesión y quiere ver si hay observaciones al respecto, pues hay un tema que quiere evaluar con los miembros: recibieron observaciones por parte del Consejo Académico de Áreas y de la Vicerrectoría de Docencia con respecto al requerimiento de que las personas que tienen calificaciones entre 70 y 80 lleven a cabo planes de mejora. La recomendación de esa instancia es que no realicen los planes de mejora, sino que, únicamente, se establezcan para las personas que tengan la evaluación del desempeño laboral por debajo de 70.

Señala que, inicialmente, se consideró en la Comisión como una oportunidad para que la persona estableciera sus planes antes de entrar en una condición deficiente y que pudiera actuar de manera preventiva. Desea estar segura de que todos los miembros mantienen la misma posición o si consideran que, para eliminar un poco de presión administrativa sobre las jefaturas en cuanto a la generación de los planes de mejora y el seguimiento, estos no se lleven a cabo en los rangos de calificación entre 70 y 80. Pregunta si hay alguna posición con respecto a esto.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO quiere validar la opción de los planes de mejora porque es preventivo y, como el nombre lo dice, es una mejora para la condición de la persona ya sea docente o administrativa en asegurar al estudiantado una mayor capacidad y prevenir que esas personas pasen a grados deficientes.

Cree que, de parte de la Comisión, el espíritu era fortalecer y capacitar al personal universitario en procura de una mejor atención a los requerimientos de la comunidad universitaria. Detalla que sí supone un poco más de trabajo, pero no es todo el reglamento que lo implicaría y ese aspecto es mínimo en relación con la totalidad de esta normativa. Desde su perspectiva, le parece que es una solución proactiva y no reactiva: la Universidad debe tender a ser proactiva más que, como se ha acostumbrado, reactiva.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias a la Ph. D. Ana Patricia Fumero. Le cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA da las gracias a la M.Sc. Ana Carmela Velázquez. Menciona que, tal y como entiende la redacción actual, una persona pudo haber tenido calificaciones por arriba de 90, pero si este año o semestre obtuvo una calificación entre 7 y 8, por algún motivo en particular, la enviarían a hacer el plan de mejora. No está seguro si lo está entendiendo mal.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO responde que eso se explica posteriormente. Señala que, cuando esa situación sucede, se puede hablar con la persona directora; es decir, el superior jerárquico y contemplar determinadas circunstancias, por ejemplo, este año se le murió su madre, se divorció, se quebró el pie, el perro le hizo falta; es decir, cualquier situación emocional afectiva que impacte a la persona se puede negociar, siempre que sean asuntos excepcionales. El reglamento da esa posibilidad de que la persona docente o administrativa converse con su superior o superiora jerárquica cuando haya una excepcionalidad como sería el caso que el Dr. Carlos Araya está planteando.

Piensa más en aquellas personas que siempre están en ese límite y necesitan apoyar para una mejora; es decir, no en la forma en que atiende la comunidad universitaria en términos generales —para no hablar de docentes y administrativos—, sino cómo desempeña la labor que se le asignó.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ asegura que, efectivamente, el reglamento establece lo que mencionó el Dr. Carlos Araya: por ejemplo, si este año su rendimiento estuvo entre 70 y 80, debe hacer un plan de mejora. Ahora bien, existen ciertos atenuantes señalados por la Ph. D. Ana Patricia Fumero que podrían llevar a la Dirección de una unidad académica a reconsiderar esto, pero, en este momento, el

reglamento estipula eso; es decir, si ella tiene una calificación de 75 durante un año, tiene que realizar un plan de mejora, pues así es como está establecido. En resumen, ante la pregunta del Dr. Carlos Araya la respuesta es que sí.

Anota que si el rendimiento de ella (M.Sc. Ana Carmela Velázquez) siempre ha sido superior a 90 y en este año obtuvo un rendimiento de 75, debe llevar a cabo un plan de mejora. La duda es, y es lo que presenta al plenario, si se considera que valga la pena el costo administrativo de gestión que esto significa para la Institución contrarrestando con el desempeño de que a la persona pueda hacerse un llamado de atención preventivo para evitar que esta situación se mantenga el siguiente año o no.

Le cede la palabra al Dr. Carlos Palma.

EL DR. CARLOS PALMA subraya que el plan de mejora es una actividad que debe estar, permanentemente, en manos de quienes ejercen las funciones docentes y la persona lo puede hacer aunque obtenga un 9, pues todavía habrían algunos aspectos por mejorar. Es diferente si el plan de mejora se califica para efectos de sanciones —que eso ya es otro asunto—, pero, en términos generales, estos se realizan en los seminarios, asambleas de escuela y en las charlas que se imparten con el fin de ir perfeccionando cada vez más los procesos de enseñanza y aprendizaje y eso siempre es así, pero depende del grado de profundidad que tenga el plan de mejora. Por ejemplo, para una persona que tiene una nota de 7 a 8 puede existir un plan, pero menos riguroso que el de una persona que obtuvo una nota menor a 7.

Comparte que sí habría un plan de mejora para una persona que saque una nota de 8 o que esté entre 8 y 9, pero sería más liviano. Considera que el plan de mejora es un aspecto que habrá que analizar luego para ver cuáles serán las variables incorporadas y el grado de profundidad que tengan, pero, en general, siempre buscan la mejora de las actividades.

*****A las doce horas y veintinueve minutos, sale la MTE Stephanie Fallas.*****

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ le cede la palabra al Dr. Carlos Araya.

EL DR. CARLOS ARAYA señala que, para concluir con lo que señala la Ph. D. Ana Patricia Fumero y en relación también con su pregunta, si se indicará que se debe hacer un plan de mejora cuando se obtenga una calificación menor que 8 durante dos o tres años consecutivos. De esta forma, quedaría claro que si fue una vez que se obtuvo una nota inferior a 8, la primera vez no tendría que realizar plan, pero, si sigue se mantiene en ese rango, sí tendría que realizarlo, ya que, de cualquier forma, el plan, por más que se le dé una connotación de mejora continua, como señala el Dr. Carlos Palma, no deja de percibirse como castigo.

LA Ph. D. ANA PATRICIA FUMERO responde que esa última percepción la contemplaron y por eso, desde el concepto de la evaluación del plan de mejora, se plantea en términos positivos en el sentido de una capacitación continua para una mejor atención a la comunidad más que como un castigo; ese es el espíritu del reglamento. Entonces, se podría considerar que entre 7 y 8 se agreguen dos años continuos y se puede dejar la discusión para el final.

Aclara a la comunidad que el espíritu del reglamento va en positivo en que todos son perceptibles y en que este año hubo una actualización, pero no hubo tiempo para modificarse ya sea en su docencia o en su trabajo administrativo. Todo se plantea en términos positivos porque es para mejorar el talento humano de la Universidad de Costa Rica más que ver el reglamento como sancionatorio. Insiste en que quiere dejar eso claro.

LA M.Sc. ANA CARMELA VELÁZQUEZ da las gracias a la Ph. D. Ana Patricia Fumero. Como ya son las doce horas y treinta y dos minutos, detiene aquí la discusión y los insta a que reflexionen sobre la

oportunidad de cuándo es el momento indicado para llevar a cabo ese plan de mejora, a fin de retomar el tema en la próxima sesión.

La señora directora, M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, suspende la presentación del Dictamen CCCP-9-2023 en torno al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y reformas normativas conexas.

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

M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo
Directora
Consejo Universitario

Transcripción: Alicia López Fernández, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Ashly Solís Espinoza, Asesoría Filológica

NOTAS:

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