



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

CU Consejo
Universitario

CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN n.º 6915 ORDINARIA

Celebrada el jueves 31 de julio de 2025

Aprobada en la sesión n.º 6946 del jueves 23 de octubre de 2025

TABLA DE CONTENIDO ARTÍCULO

PÁGINA

1. APROBACIÓN DE ACTAS. Sesiones n.ºs 6889, 6890, 6891, 6892, 6893 y 6894	3
2. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.....	5
3. INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIÓN.....	11
4. VISITA. Dra. Nancy Montiel Masís, jefa de la Oficina de Planificación Universitaria. Le acompañan M.A. Andrea Collado Chaves y el Dr. Esteban Mora Martínez.....	16
5. ORDEN DEL DÍA. Modificación	49
6. PROPUESTA DE DIRECCIÓN CU-15-2025. Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados.	49
7. DICTAMEN CCCP-4-2025. Modificación a varios artículos del <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i> , de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.	57
8. SESIÓN. Ampliación de tiempo.....	78
9. MOCIÓN. Tomar un acuerdo relacionado con el Dictamen CCCP-4-2025.	79
10. DICTAMEN CCCP-4-2025. Modificación a varios artículos del <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i> , de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024. Se continúa.	81

Acta de la **sesión n.º 6915**, ordinaria, celebrada por el Consejo Universitario a las ocho horas con treinta minutos del día jueves treinta y uno de julio de dos mil veinticinco en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, directora, Área de Artes y Letras; Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, Área de Salud; Dr. Keilor Rojas Jiménez, Área de Ciencias Básicas; Dra. Ilka Treminio Sánchez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Área de Ingeniería; Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Área de Ciencias Agroalimentarias; M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Sedes Regionales; Mag. Hugo Amores Vargas, sector administrativo; Srta. Isela Chacón Navarro y Sr. Fernán Orlich Rojas, sector estudiantil; y Lic. William Méndez Garita, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia con la participación de los siguientes miembros: Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Mag. Hugo Amores Vargas, Srta. Isela Chacón Navarro y Sr. Fernán Orlich Rojas, Lic. William Méndez Garita, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

Ausente, con excusa: Dr. Carlos Araya Leandro.

La señora directora del Consejo Universitario, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, da lectura al orden del día:

1. Aprobación de las actas n.ºs 6889, ordinaria, del jueves 3 de abril de 2025; 6891, ordinaria, del jueves 10 de abril de 2025; 6890, ordinaria, del martes 8 de abril de 2025; 6892, ordinaria, del martes 22 de abril de 2025; 6893, ordinaria, del jueves 24 de abril de 2025; y 6894, ordinaria, del martes 29 de abril de 2025.
2. Informes de miembros.
3. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
4. Visita de la M.A. Andrea Collado Chaves, subjefa de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), quien presentará el Informe de evaluación semestral del PAO 2025.
5. **Propuesta de Miembro:** Propuesta para incluir en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* la producción académica de actividades vinculadas con la propiedad intelectual (**Propuesta de Miembros CU-12-2025**).
6. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** Modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024 (**Dictamen CCCP-4-2025**).
7. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para el desarrollo, promoción y fomento de la actividad libre de deforestación y deforestación evitada*, Expediente n.º 24.381 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-88-2025**).
8. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** *Reglamento de la Oficina de Orientación* (**Dictamen CAUCO-4-2025**).
9. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley de defensa de funcionarios públicos y colaboradores en el ejercicio de sus funciones*, Expediente n.º 23.958 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-92-2025**).
10. **Comisión de Estatuto Orgánico:** Revisar lo dispuesto en los artículos 16, inciso b); 30, incisos ll), m) y n); 129; y 156 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, con el fin de precisar y dar coherencia a la norma en cuanto a las fases de transformación de las estructuras universitarias referenciadas en dichos artículos (Pase CU-54-2024, del 25 de junio de 2024). SEGUNDA CONSULTA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (**Dictamen CEO-5-2025**).

11. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de ley denominado *Reforma al artículo 165 del Código de Trabajo para flexibilizar la moneda en contratos de trabajo*, Expediente n.º 24.386 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-90-2025**).
12. **Comisión de Asuntos Estudiantiles:** Propuesta de modificación al *Reglamento de estudio independiente*, en relación con el mecanismo de aprendizaje adaptativo (ExMAA) (**Dictamen CAE-10-2025**).
13. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para facilitar la tramitología en la creación de cooperativas*, Expediente n.º 24.289 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-89-2025**).
14. **Comisión de Investigación y Acción Social:** Modificación de los artículos 11, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 30 y 31 del *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica* (Pase CU-91-2024, del 16 de septiembre de 2024) (**Dictamen CIAS-5-2025**).
15. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley de ajuste estructural de la deuda pública del Gobierno central para su reducción*, Expediente n.º 23.680 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-91-2025**).
16. **Propuesta de Dirección:** Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados (**Propuesta de Dirección CU-15-2025**).
17. Juramentación de autoridades universitarias.

ARTÍCULO 1

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, somete a conocimiento del plenario las actas n.ºs 6889, ordinaria, del jueves 3 de abril de 2025; 6890, ordinaria, del martes 8 de abril de 2025; 6891, ordinaria, del jueves 10 de abril de 2025; 6892, ordinaria, del martes 22 de abril de 2025; 6893, ordinaria, del jueves 24 de abril de 2025; y 6894, ordinaria, del martes 29 de abril de 2025.

En discusión el acta de la sesión n.º 6889

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la aprobación del acta n.º 6889 (sin observaciones de forma ni de fondo), y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6890

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la aprobación del acta n.º 6890 (sin observaciones de forma ni de fondo) y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6891

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la aprobación del acta n.º 6891 (sin observaciones de forma ni de fondo) y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6892

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO somete a votación la aprobación del acta n.º 6892 (sin observaciones de forma ni de fondo) y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6893

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la aprobación del acta n.º 6893 (sin observaciones de forma ni de fondo) y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6894

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la aprobación del acta n.º 6894 (sin observaciones de forma ni de fondo) y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario aprueba las actas n.os 6889, ordinaria, del jueves 3 de abril de 2025; 6890, ordinaria, del martes 8 de abril de 2025; 6891, ordinaria, del jueves 10 de abril de 2025; 6892, ordinaria, del martes 22 de abril de 2025; 6893, ordinaria, del jueves 24 de abril de 2025; y 6894, ordinaria, del martes 29 de abril de 2025, sin observaciones de forma.

ARTÍCULO 2

Informes de miembros del Consejo Universitario

- **Lanzamiento de la Galería de la Universidad de Costa Rica**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS informa que, recientemente, culminaron con el proceso para reinaugurar la Galería del Consejo Universitario (CU) (ahora Galería UCR), el cual demandó más de un año. Se reinaugurará con la próxima exposición.

Agradece el trabajo del comité curatorial, específicamente, a la Dra. Sofía Vindas Solano y al Lic. Vicente Alpízar Jiménez. Asimismo, da las gracias a la Lic. Andrea Jiménez Murillo, diseñadora gráfica de la Unidad de Comunicación del CU, y al equipo que integra la Unidad de Comunicación. De igual manera, agradece el apoyo recibido por parte de la Rectoría.

Explica que la próxima exposición, la cual estará a cargo del artista Osvaldo Sequeira Araya, utilizará los tres pisos del edificio administrativo B, los cuales ya están listos; la Oficina de Servicios Generales ha venido preparando estos espacios, por lo que agradece el apoyo y el trabajo ejecutado.

Además, comunica que ya se abrió la convocatoria para las propuestas de exposición para el 2026. Invita a las personas que siguen la transmisión de esta sesión a compartir esta información. Los requisitos se pueden encontrar en el sitio web del CU (pestaña “Galería UCR”). De igual manera, los requisitos se han socializado por medio de las redes sociales y medios de comunicación impresos.

- **Misión de la Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio que transporta semillas de tomate y chile dulce modificado en la Universidad de Costa Rica**

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDIA comunica que, en pocos minutos, partirá al espacio una misión de la Administración Nacional de Aeronáutica y del Espacio (NASA, por sus siglas en inglés) que transporta semillas de tomate y chile dulce que han sido modificadas genéticamente en la Universidad de Costa Rica (UCR). Entre otros propósitos, uno de sus objetivos es estudiar la resistencia de las semillas a plagas. Asimismo, se aplicarán otros experimentos en la Estación Internacional.

Reflexiona que, indudablemente, esta actividad, en el marco del impacto internacional, demuestra, una vez más, el aporte de la Institución, no únicamente a nivel nacional, sino mundial. Extiende la invitación para que presencien el despegue en pocos minutos, el cual se transmitirá en la página oficial de la NASA y en SpaceX.

****Se da un intercambio de opiniones y comentarios, fuera de actas, entre los miembros.****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS solicita al pleno un breve receso.

****A las ocho horas y cuarenta minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

*A las ocho horas y cuarenta y dos minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas. *****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS da las gracias por el tiempo en espera y retoma la presentación de los Informes de miembros. Cede la palabra a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

- **Informe relacionado con el Primer Encuentro Estudiantil Intersedes**

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO refiere que, a solicitud de la representación del movimiento estudiantil, presentará el informe de miembro que quedó pendiente la semana anterior. Agradece a la Srta. Isela Chacón Navarro y al Sr. Fernán Orlich Rojas el interés en el informe.

Contextualiza que el viernes 23 de mayo de 2025, con el apoyo de sedes regionales, del Consejo Universitario, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE) y de la Facultad de Derecho, su persona, como representante de las sedes regionales, llevó a cabo el Primer Encuentro Estudiantil Intersedes, en el cual sostuvieron un acercamiento a la gestión de becas estudiantiles y sus problemáticas particulares en las diversas sedes regionales, desde la perspectiva de la persona estudiante. Lo anterior, a través de un conversatorio sistematizado bajo los supuestos de la metodología de grupo focal.

Se contó con la participación de, al menos, 30 estudiantes provenientes de la Sede Regional del Pacífico, de la Sede Regional del Atlántico, del Recinto de Guápiles, de la Sede Regional del Caribe, de la Sede Regional de Occidente, de la Sede Interuniversitaria de Alajuela, de la Sede Regional del Sur y la Sede Regional de Guanacaste.

Aclara que no pretende exponer en este espacio la totalidad de los hallazgos, pero sí considera necesario adelantar algunos de los más importantes, a saber: en primer lugar, las personas estudiantes de las sedes regionales evidencian que las becas que brinda la Institución, especialmente la socioeconómica, son percibidas desde la Administración como una ayuda y no como un derecho de la persona estudiante, con implicaciones en el trato que reciben las personas estudiantes de parte de algunas personas funcionarias.

En segundo lugar, las personas participantes afirman que no existe una preocupación real de la Institución en cuanto a que los beneficios y montos asignados solventen realmente las necesidades del estudiantado, sino que, finalmente, se les somete a un régimen de sobrevivencia que, en muchas ocasiones, termina por generar la expulsión de la persona estudiante.

****A las ocho horas y cuarenta y cuatro minutos se incorpora el Dr. Eduardo Calderón Obaldía.****

En tercer lugar, las personas estudiantes de sedes regionales señalan que las desigualdades y particularidades del costo de vida en las regiones no son tomadas en cuenta por el actual Sistema de Becas, al homologar el costo de vida en la capital con el de las regiones. Las personas estudiantes señalan, además,

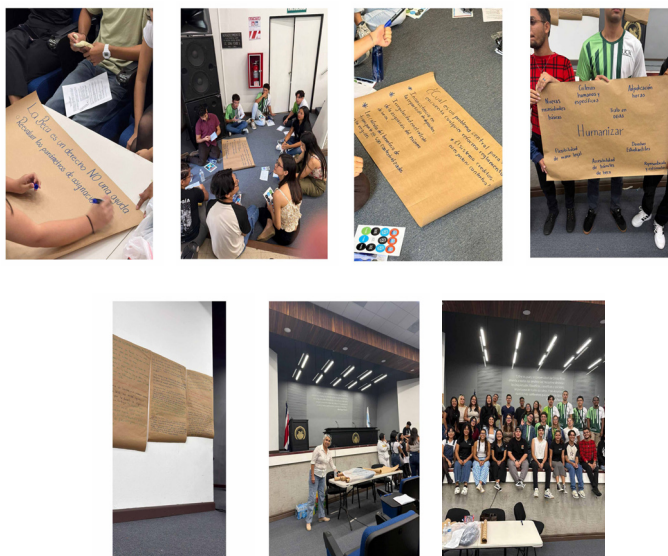
que, contrario a lo que se cree, el costo de vida no es menor en las regiones, ya que incluso se pueden presentar incrementos en algunos gastos, dependiendo de la sede.

En cuarto lugar, se presentan las siguientes problemáticas:

- a) La programación de cursos no facilita el trabajo a tiempo parcial.
- b) Acceder a becas para actividades deportivas o culturales es casi imposible por falta de financiamiento para los equipos.
- c) En las sedes regionales, hay largas listas de espera en servicios médicos, psicología y otros.
- d) Los gastos de carrera no consideran el trabajo comunal universitario (TCU), las prácticas, giras universitarias ni la elaboración del trabajo final de graduación.

En resumen, hay inequidad en el trato que da el Sistema de Becas al estudiantado de sedes regionales. A partir de estos y otros hallazgos —que luego comentará en detalle— esta representación de sedes regionales se propone solicitar la apertura de un pase para la revisión concienzuda de la normativa de becas, para el cual, desde ya, solicita el apoyo de las otras personas miembros del CU.

Como es de conocimiento, quienes sistematizan los grupos focales deben respetar lo que textualmente manifiesta la persona informante clave. En este caso, las personas informantes clave fueron 30 estudiantes que representaban a todas las sedes. Rescata que muchas personas querían participar, pero el recurso era muy limitado y no se podía cubrir más de 35 personas (cantidad meta). Da las gracias.



LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS indica a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro que ella (la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas) solicitó al señor rector pedir a la Contraloría General de la República (CGR) la revisión de las tablas de gastos. El Dr. Carlos Araya Leandro no se encuentra presente para referirse y ella (la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas) desconoce si esto se llevó a cabo.

Agrega que, al analizar esta problemática, muchos montos se rigen basados en el hecho de que no se pueden pasar de las tablas que indica la CGR. Ciertamente, es necesario que se lleve a cabo una revisión sobre los costos de los viajes y de la forma en que se vive en zonas alejadas, porque se tiene la falsa ilusión de que es más barato vivir en dichas zonas, pero, como informó la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, no necesariamente es así. Cede la palabra a la Srta. Isela Chacón Navarro.

LA SRTA. ISELA CHACÓN NAVARRO en primer lugar, agradece a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro por brindar este informe, por dar a conocer este encuentro tan importante que fue gestionado por parte de ella (de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro) y por presentar ante el pleno los resultados encontrados a partir de la conversación sostenida con personas de las sedes y recintos. De parte de ella y del Sr. Fernán Orlich Rojas, pueden afirmar que, cuando han llevado a cabo estas conversaciones en torno a las becas y las necesidades que, en específico, están más agravadas dentro de las sedes y recintos, también se ha llegado a indicar que el costo de la vida “afuera” (tal y como afirmó la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas) no es necesariamente más barato, el dinero no alcanza. También deben tener en cuenta lo que ocurre con las personas que están en sedes y recintos: la situación de estas personas es muy diferente a la de quienes viven cerca de la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Reitera su agradecimiento a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, exterioriza su apoyo.

En segundo lugar, de parte de su representación, manifiesta que también han estado analizando qué otras reformas se podrían estudiar; no obstante, afirma que sigue siendo difícil, pues el sistema es bastante rígido. Enfatiza que tanto para el Sr. Fernán Orlich Rojas como para su persona continúa siendo una lucha constante, y aún más es así para el movimiento estudiantil.

Invita al resto de personas del pleno a entender que el Sistema de Becas es difícil de cambiar, afirma que cuesta que se visibilicen muchísimas de las problemáticas que existen dentro del mismo sistema, por ejemplo, detalles tan pequeños como el hecho de que el costo de reubicación geográfica es fijo y no se determina realmente con los costos específicos que tiene cada región. Estos detalles tan pequeños, tan necesarios e importantes que hasta parecieran “obvios” no se están contemplando dentro del Régimen de Becas. Reitera su agradecimiento y hace un llamado a reflexionar sobre lo que quieren y cuál es el sistema de becas que desean.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Sr. Fernán Orlich Rojas.

EL SR. FERNÁN ORLICH ROJAS brinda un saludo. Agradece a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro por presentarles esta información, la cual es de suma utilidad, pues la situación en sedes nunca será igual que en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, incluso entre sedes nunca será igual: cada lugar tiene sus particularidades. Como bien lo evidenció la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, sucede lo mismo con las becas: a nivel general, en la población estudiantil becada hay una percepción de que la beca no alcanza, y si tantas personas lo dicen es por algo; esto quiere decir que hay aspectos que deben revisar. Sin embargo, este es uno de los retos más grandes que se presentan como Institución, pues implica un gasto presupuestario alto, al aumentar un monto, ya que, por más que pueda parecer pequeño, es un egreso grande. Esto no significa que haya que dejar de trabajar, pues deben seguir intentando ver cómo solventan esas brechas entre las regiones del país.

Brinda su agradecimiento a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, reitera el apoyo de la representación estudiantil en esta tarea. Remarca que esto es algo que se ha trabajado mucho desde la Comisión de Asuntos Estudiantiles (CAE) de este año, espera que sea un trabajo que continúe llevando a cabo el CU.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA, en primer lugar, felicita a las personas estudiantes de las sedes regionales que se atreven a hablar y a visibilizar este problema, esta acción es bien recibida, ya que es necesaria, de manera continua, en nuestra comunidad.

En segundo lugar, agradece a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro por presentar este tema. En la misma línea, ofrece su apoyo a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, en caso de ser requerido, para respaldar esta propuesta (cuando ella lo tenga a bien). Considera que la M. Sc. Esperanza Tasies Castro cuenta con toda la evidencia para levantar el caso.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA da los buenos días. En primer lugar, agradece el trabajo realizado por la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, el cual lideró en apoyo al movimiento estudiantil de las sedes. Remarca que, mediante esta iniciativa, visibilizan una problemática estructural que, definitivamente, convoca a la acción y la toma de decisiones, no solo por parte de las instancias que están integradas dentro de la ViVE sino también por parte del CU.

En segundo lugar, indica a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro que, dado que ella cuenta con evidencia ya recolectada y al considerar que todas las personas del Órgano Colegiado están de acuerdo en que esta necesidad debe ser atendida por parte del propio del CU en las líneas de acción que le compete, en caso de que vaya a presentar una propuesta de miembro, en efecto, considera que contará con el apoyo de todas las personas miembros para solicitar la apertura del pase al que ella hizo referencia a fin de que sea analizado en el seno de la CAE.

Consulta al Dr. Keilor Rojas Jiménez si se encuentra algún asunto (o varios asuntos) vinculado, pues, de manera histórica, la situación de becas se ha visto como una necesidad de atención prioritaria, pero remarca que esta mirada interseccional que aporta la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, mediante la cual se presenta un mediador social de diferencia (como es, propiamente, la situación que viven las personas de las sedes regionales) es fundamental. Según recuerda, no contaban con nada en esta materia que convocara la toma de decisiones; por lo tanto, la iniciativa que está presentando la M. Sc. Esperanza Tasies Castro no solo es tempestiva y necesaria de ser analizada por este Órgano Colegiado, sino también es más pertinente que nunca que el Órgano Colegiado pueda verla (la iniciativa) y dirigir las acciones respectivas.

Reitera que su intervención va más en la línea de agradecer y felicitar la iniciativa de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, pero, al mismo tiempo, plantea la expectativa de que, dado que ya la M. Sc. Esperanza Tasies Castro cuenta con evidencia y también con algunos elementos recolectados, presente la propuesta con cada uno de estos datos, propuesta que, estima, definitivamente, será acogida por el Órgano Colegiado para lo que compete desde la CAE.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Dr. Keilor Rojas Jiménez.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ felicita al grupo de estudiantes y a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro por presentar este tema. Al pensar en cómo aterrizar el tema en algo práctico, considera que se podría realizar una propuesta de miembros (que es obvio que todos apoyan), pero, al interior de la CAE, tienen algunos asuntos que están más o menos avanzados, particularmente, en el tema de becas; por tanto, subsumirían la propuesta de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro y es probable que incorporen lo nuevo. Considera que, de esta manera, podría trabajarse de forma más rápida.

Contextualiza que, en este momento, se encuentran en consulta algunos temas particulares sobre becas. Remarca que algunas propuestas estudiantiles lo han mencionado, pero no con la profundidad que ha sido presentado por este grupo de estudiantes con los que se reunió la M. Sc. Esperanza Tasies Castro. Por tanto, plantea que la presupuestación sea un poco más personalizada según la naturaleza de cada región, de cada sede. Enfatiza su invitación y su disposición a que, en caso de que se realice una propuesta de miembro, se incluya la información en la CAE, de tal modo que procuren avanzar lo más rápido posible.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS recalca a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro que su propuesta sería apoyada por todos los miembros del CU, incluso cuenta con el compromiso del coordinador de la CAE. Cede la palabra a la Dra. Ilka Treminio Sánchez.

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ agradece y felicita a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro por la realización de este importante proceso metodológico de recopilación de datos e información. Considera que la toma de decisiones orientada por la evidencia —sobre todo la evidencia científica que permite este tipo de metodologías, como los grupos focales, las entrevistas colectivas— es la base para una toma de decisiones informada. Remarca que esto es importante porque en la marcha y en el tiempo del trabajo de las comisiones, muchas veces, se orientan a través de su experiencia, por ejemplo, de la que tuvieron cuando fueron estudiantes (hace 25 o 35 años), por lo tanto, están muy “desconectados” de la realidad. De modo que el acercamiento y la recopilación de las experiencias actuales, en el presente, es fundamental para orientar de la mejor manera las modificaciones reglamentarias.

Dicho lo anterior y al tomar en consideración la apertura que existe por parte de las personas que conforman la CAE, sugiere, respetuosamente, la posibilidad del envío del informe para que sirva de base, no solo el Informe de miembro al que se abocará a construir la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, en conjunto con las personas que se sumen, sino como base general para distintas modificaciones, puntos de agenda, pues, al ser un informe que recolecta tantos datos y evidencia, permite orientar las discusiones que pueden ingresar en la agenda. Resalta esta sugerencia a fin de que pueda servir para orientar la agenda de las discusiones cotidianas de la CAE.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS, agotado el tema, cede la palabra al Lic. William Méndez Garita.

- **Fallecimiento del vicepresidente de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA da los buenos días al pleno y a quienes, amablemente, siguen la transmisión del Consejo Universitario. En primer lugar, desea que quede constancia en actas de lo siguiente: expresa, como miembro de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica (FECOPROU), el luto que embarga a la FECOPROU por el fallecimiento del Dr. José Francisco Bonilla Miralles, quien fungió como vicepresidente de dicha federación. Resalta que fue una de las personas que, de una u otra manera, impulsó su nominación (la del Lic. William Méndez Garita) hace cuatro años para formar parte del CU. Además de reconocer en el Dr. José Francisco Bonilla Miralles la calidad humana que siempre lo distinguió, destaca que fue un optometrista que se preparó en universidades en México, pues nuestra Universidad no ofrece la carrera de Optometría, por lo que el Dr. José Francisco Bonilla Miralles cursó sus estudios en México. Enfatiza que, en su vida profesional, fue una persona muy destacada. No deseaba dejar pasar este recordatorio de una persona que vale la pena mencionar por lo anteriormente indicado, no solo por su paso en la FECOPROU, sino también por haber sido un destacado profesional.

- **Proyecto de ley relacionado con la incorporación a colegios profesionales**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA menciona, en segundo lugar, que el día anterior (30 de julio de 2025) se llevó a cabo una sesión de la FECOPROU en la cual se presentó un informe con respecto al Proyecto de Ley n.º 24.479. Al respecto, detalla que conversó con el Lic. Gerardo Fonseca Sanabria, coordinador de la Unidad de Estudios del CU, quien le indicó que ya ingresó al Órgano Colegiado la consulta por parte de la Asamblea Legislativa cuyo propósito es: *regular la incorporación a los colegios profesionales universitarios*. A manera de información para el pleno, uno de los temas que fue explicado en la reunión del día anterior de la FECOPROU por parte de la persona encargada de realizar el análisis de esta iniciativa, es que, en este momento, cuatro o cinco colegios profesionales son los que realizan examen de incorporación, pero resulta que incluyen una cláusula en donde establecen que, a partir de la aprobación de esta normativa, todos los colegios profesionales tienen que hacer examen de incorporación. Es decir, los 33 colegios profesionales tendrían que hacer examen de incorporación o un examen deontológico ético.

Agrega que, con esto, de una u otra manera, involucran a las universidades, por ende, la Oficina Jurídica (OJ) deberá analizar si el proyecto interfiere o no con la autonomía de la UCR, pero también interfiere, de manera directa, con la autonomía propia de los colegios profesionales, ya que establecen disposiciones que, de una u otra manera, son de autorregulación con respecto a los colegios profesionales. Plantea este adelanto de lo que fue informado por parte de la FECOPROU para que las personas miembros del pleno tengan conocimiento y queden a la expectativa de que, después de que se envíe a consulta a las diferentes unidades especialistas de esta Universidad para emitir criterio, se puedan pronunciar, como CU, sobre el fondo.

- **Participación en programa de radio**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA comparte que el lunes 28 de julio de 2025 atendió la amable invitación del Lic. Federico Malavassi Calvo para conversar en su programa de radio en CRC Radio sobre diferentes temas. Destaca que, de su parte, por recomendación del Lic. Federico Malavassi Calvo, abordó el tema de la lucha contra la corrupción y la importancia que esto conlleva para la UCR, el acuerdo del CU en esta línea y lo que simboliza para el futuro de la Universidad trabajar en estas materias.

También, habló sobre temas que quedan pendientes (para quienes terminan su periodo en el CU este año), en esta línea se enfrasca la carga emotiva de su interés en comentar sobre el programa: quedan funciones muy importantes de reforma en el CU, por ejemplo, el estudio del análisis de poderes entre la Rectoría y el Órgano Colegiado y cómo lograr el máximo equilibrio posible. Reitera que se trata de un tema de mucha profundidad que requerirá la opinión de muchas personas expertas y, eventualmente, si el CU así lo considera, proceder con la aprobación de reformas y que la Asamblea Colegiada Representativa esté de acuerdo con estas. No obstante, reitera que este será un tema por analizar a futuro. Lo mencionó para que el pleno conozca el resumen de los temas que fueron analizados en el citado programa de radio.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS solicita al Lic. William Méndez Garita que repita el número de proyecto de ley.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA responde que se trata del Proyecto de Ley n.º 24.479. Es un proyecto que recientemente ingresó a consulta del CU.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS indica al Lic. William Méndez Garita que, en el momento en que sea analizado (posiblemente el próximo miércoles se lo entregarían a ella para definir), le agradecería al Lic. William Méndez Garita que se “apunte” a trabajar con la persona asesora que sea designada para dicho proyecto.

ARTÍCULO 3

Informes de personas coordinadoras de comisión

- **Comisión de Docencia y Posgrado**

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA da los buenos días. En primer lugar, comunica que la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) estará solicitando al plenario en los próximos días el archivo del pase relacionado con las carreras desconcentradas y descentralizadas, que, en algún momento, correspondió al nombre de “carreras en corresponsabilidad”, esto en virtud de que, entre muchos elementos que han analizado, este recibió una mala acogida por parte de la comunidad universitaria, especialmente, se presentaron muchas opiniones en contra durante la consulta. Lo anterior invitó a la CDP a reflexionar sobre la viabilidad de esta iniciativa.

No obstante, en la misma línea, destaca que tienen muy claro que existe un problema estructural en la Universidad, que se deriva de la centralización de las decisiones. Este es un problema al que, necesariamente, deben buscar una solución. Como tal, una de las alternativas que se van a plantear es solicitar que se envíe al Consejo de Sedes, para que sean ellos quienes trabajen en esta propuesta o bien en la propuesta de una modificación o de un nuevo reglamento que busque solucionar esta problemática que existe en la UCR, pues, muchas veces, las decisiones son impuestas y no dialogadas (según quien ostente el poder de decisión).

En segundo lugar, informa que la CDP ha continuado con el trabajo en torno al *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*; han realizado consultas a personas expertas en evaluación de proyectos y han procurado integrar la visión de la Vicerrectoría de Acción Social (VAS) en busca de reconocer la labor que realizan las personas en esta área sustantiva que resulta tan importante para los objetivos de la Institución y para acercar a la Universidad a las problemáticas que presenta la comunidad nacional (su población).

- **Comisión de Investigación y Acción Social**

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ, en primer lugar, informa a la comunidad universitaria que la Comisión de Investigación y Acción Social (CIAS), durante las últimas semanas (poco más de un mes) ha estado abocada al trabajo de convocatoria para audiencias, previas a la revisión de observaciones para el *Reglamento sobre la protección de la propiedad intelectual de la Universidad de Costa Rica*. Comenta que han escuchado a personas representantes de la comunidad universitaria provenientes de distintas instancias (con titularidades diversas que están contempladas en dicho reglamento) para las cuales pueden existir modificaciones, cambios, beneficios, perjuicios. De esta manera, han logrado un balance bastante interesante sobre un tema importantísimo de actualidad, que lleva, eso sí, bastantes décadas de trabajo en la UCR, pero que representa un área fundamental de contribución de las universidades públicas a la sociedad, toda vez que implica el principio de transferencia.

Remarca que las personas miembros que integran esta comisión han experimentado un proceso bastante didáctico, fundamentalmente, de discusión y conciencia sobre la contribución que realiza la UCR y los distintos formatos en los que estas contribuciones se pueden transformar. Agrega que es importante señalar que personas destacadas provenientes de institutos, personal docente, directores y directoras de centros de la Universidad han participado y, con apertura, han expresado a la CIAS sus posiciones.

Describe que la participación de las dos vicerrectorías ha sido muy importante y muy nutrida en la discusión. De manera que, en síntesis, están avanzando en un paso bueno, positivo, pausado, pero aprendiendo y reflexionando con bastante profundidad. Puntualiza que este es un reglamento que presenta un carácter muy técnico, de manera tal que también el proceso de revisión de las observaciones ahora sí será detenido, pero esto les permitirá también plantear las consultas correspondientes.

En segundo lugar, la CIAS se ha abocado a generar los dictámenes, los cuales, poco a poco, están ingresando en el CU, a fin de tener la posibilidad de generar la reglamentación, las consultas y las aprobaciones necesarias en este ámbito. Agradece al Dr. Keilor Rojas Jiménez y al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera; a las vicerrectorías: al Dr. José Moncada Jiménez, vicerrector de Investigación, y a la Dra. Annette Calvo Shadid, vicerrectora de Acción Social; a la asesoría jurídica, el Lic. Alberto Rucavado Rojas; a las personas que los acompañan y a la asesora asignada al caso, la Mag. Rose Mary Fonseca González, analista de la Unidad de Estudios del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST).

La CIAS estará informando sobre el proceso; no obstante, remarca que, en este punto, es importante hacer la pausa para comunicar el proceso en el que se encuentran y la contribución tan nutrida que se ha generado en el proceso de discusión.

- **Comisión de Asuntos Estudiantiles**

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ ilustra que presentará su intervención con “dos sombreros”, el primero, para informar a la comunidad universitaria que, en este momento, se encuentran en consulta unas modificaciones a los artículos 14 bis) y 24 del *Reglamento de Régimen Académico Estudiantil*, las cuales buscan que las giras académicas y las labores parentales puedan ser motivo de justificación. Menciona que el Sr. Fernán Orlich Rojas le compartió un artículo que se publicó en el *Semanario Universidad* respecto al tema.

Desea precisar a la comunidad universitaria que el espacio para opinar sobre el tema está abierto hasta el 19 de agosto de 2025. A criterio de la CAE, discutieron bastante al respecto y consideran que este es un avance para otorgar posibilidades en ambos casos, fundamentalmente, a la justificación de actividades parentales, la cual es crítica.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS, en línea con el comentario del Dr. Keilor Rojas Jiménez, desea aprovechar para explicarle a la comunidad cómo se plantean los comentarios: cuando el Consejo Universitario decide llevar a consulta un dictamen (una vez cumplido todo el proceso a lo interno), se habilita, dentro del sitio web del CU, una pestaña titulada “Consultas”, donde se albergan cada uno de los proyectos. De modo que, desde hace varios años, el comentario se plantea de forma individual, no se realiza ni a través de las direcciones ni de los docentes, sino que, cada persona, como integrante de la comunidad universitaria y del sector estudiantil, puede argumentar su comentario y enviarlo. Este comentario, de forma inmediata, lo reciben las personas coordinadoras de las comisiones por medio de las personas asesoras, quienes sistematizan las observaciones. Recalca que cada comentario es individual, ya no hay comentarios colectivos. Este punto es importante en virtud de que les da voz a todas y cada una de las personas de esta comunidad.

- **Comisión Especial**

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ, con el “segundo sombrero”, desea referirse a los avances que se han obtenido en la Comisión Especial encargada del régimen salarial académico (RSA). Informa a la comunidad universitaria que, a nivel interno, en esta comisión se han llevado a cabo sesiones de discusión muy enriquecedoras. Al momento actual, han llevado a cabo una revisión completa del reglamento que existía; han recibido a muchas personas en audiencia. También, han consensuado una “nueva versión” —manifiesta que la indica entre comillas— del reglamento, la cual es preliminar y presenta algunos ajustes respecto a la versión actual. Sin embargo, remarca que todavía se trata de una versión preliminar porque todavía se está trabajando y hay varios aspectos pendientes. Comparte que, en las audiencias, han recibido a personas de las sedes, algunas personas abogadas laboristas de la Institución; hoy recibirán a dos personas de sedes, para que brinden su perspectiva del reglamento y cómo se pueden incorporar las necesidades que presentan, por ejemplo, en lo que respecta al zonaje, los salarios, la composición de los grados académicos y los puestos que tienen en las sedes. Asimismo, han planteado algunas solicitudes para apoyar el trabajo que se vaya a efectuar, tal como el estudio actuarial (el cual, según entiende, estará listo para el próximo mes), se trata de un nuevo estudio actuarial actualizado con datos hasta el 2024.

También, remarca que han enviado algunas solicitudes de estudios técnicos a la Administración; sin embargo, estos todavía no se han recibido, por tal razón, se estarán comunicando con la Administración a fin de obtenerlos, pues afirma que son esenciales. Explica que, posterior a la recopilación, iniciarán con una nueva etapa de obtención de criterios legales generales sobre el trabajo. En suma, remarca que están avanzando, todavía falta “un poquito”, pero considera que el trabajo de esta comisión avanza a buen ritmo.

Con respecto a las audiencias, comenta que han surgido algunos temas importantes sobre los cuales les gustaría escuchar a diferentes grupos organizados de la Universidad. En esta línea, inquiriere si, por

ejemplo, hay alguna comunidad organizada de personas interinas, ya que les gustaría escucharlas. Hace el llamado por este medio: les gustaría escuchar cuáles son sus inquietudes, perspectivas sobre el tema para que, eventualmente, puedan, al menos escucharlas y analizar sus puntos de vista para, de considerarlo pertinente, plantear cambios normativos. En síntesis, informa a la comunidad universitaria que esta es la situación sobre el tema, el cual les atañe a todos.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro para que se refiera a este tema.

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO agradece a la CDP. Reconoce, públicamente, que se llevó a cabo un trabajo muy democrático. De su parte, ella no sentía que una propuesta que afectaba tanto a las sedes regionales fuera a pasar tal cual: desde el principio ella observó que no sería así (que fuera a pasar tal cual). Por ende, reitera su agradecimiento a los compañeros y compañeras que integran la comisión.

Resalta la decisión que tomó el Ph. D. Sergio Salazar Villanea —ya que fue una propuesta de él y considera que es importante reconocer a las personas— de proponer que sean las sedes regionales (dentro del Consejo de Sedes) quienes presenten la propuesta. Resalta que esto no hace más que apegarse al artículo 109 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el cual señala, claramente, que cualquier propuesta de reforma que afecte a las sedes debe venir de las sedes. Por ende, se siente muy agradecida.

También, en cuanto a la Comisión Especial que analiza el régimen salarial, resalta que quienes conforman esta comisión son personas muy bien intencionadas. Como explicó el Dr. Keilor Rojas Jiménez, se ha llamado, se ha escuchado hasta el último criterio. Remarca que no solo las han escuchado, pues solamente escuchar sería insuficiente, sino que se encuentran en la búsqueda de salidas. Le gustó mucho que, en la última sesión que sostuvieron, se presentó una persona de sedes regionales que mostró su preocupación por las inequidades salariales que provocaría el RSA docente a las personas interinas. Resalta el hecho de que esas personas suman 4 800 (es un número que fluctúa, no es un número exacto). Destaca que pareciera ser que las personas interinas están sosteniendo la Universidad con salarios paupérrimos, aspecto que quedó muy claro en la posición de la comisión y las formas en que la comisión se sensibiliza en relación con las necesidades de la comunidad universitaria. Reitera su agradecimiento a las personas que coordinan y conforman ambas comisiones: la CDP y la Comisión Especial que revisa el RSA.

- **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios**

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDIA informa, en primer lugar, que la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) recibió el día anterior (30 de julio de 2025) a personas funcionarias de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU), quienes presentaron la Modificación Presupuestaria n.º 4, la cual trata de identificar una serie de partidas presupuestarias que se deben reforzar de la mano con la identificación de los remanentes en otras partidas. Lo anterior, con el fin de garantizar que, para cada documento de compromiso presupuestario que tiene la Institución, exista el contenido económico requerido, así como ese equilibrio presupuestario entre las cifras que se estimaron y los valores reales. Adelanta que pronto la CAFP presentará ante el plenario dicha propuesta.

En segundo lugar, comunica que, recientemente, recibieron por parte de la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP), puntualmente, del Mag. Irwin Salazar Rodríguez, coordinador de la Junta Directiva, una nota para efectos de rectificar un par de errores materiales que se presentaron en torno a la información brindada sobre la disminución de tasas activas y pasivas de la JAFAP; en específico, en el punto de créditos por formalizar (en las siguientes líneas de crédito) se indicó, en uno de los cuadros que se presentaron, que la tasa actual del crédito de libre inversión era del 14 %, cuando lo correcto es 15 %.

En este punto, es importante destacar que ese error material no afecta el impacto financiero presentado por la JAFAP, lo cual se puede presentar en una de las tablas que la propia entidad suministró, de modo que, reitera, no hay afectación. Por otro lado, un término que se utilizó en una de las líneas de crédito como “corriente vivienda ordinaria”, debe leerse de la forma correcta como “vivienda ordinaria”, esto para efectos de forma.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO manifiesta que, como recientemente brindó el informe semestral, prefiere no quitar este tiempo.

- **Comisión de Estatuto Orgánico**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA adelanta que se referirá brevemente, pues es consciente de que pronto tomarán un receso y, luego, atenderán la audiencia agendada para hoy. Desea referirse al análisis que la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO) ha seguido de forma detallada sobre diversos casos, lo cual ha convocado no solo un proceso reflexivo, sino también la audiencia de varias personas de la comunidad universitaria. En esta misma línea, como el pleno ha podido observar, la CEO ha avanzado con algunos de los casos que se han considerado prioritarios en primera y segunda consulta.

En esta perspectiva, también han identificado, en colaboración con el trabajo efectuado por diferentes comisiones (tanto la CIAS así como la CAE, de las cuales también forma parte), que agosto será un mes complicado para que estas dos comisiones sesionen, esto debido a una serie de actividades exhaustivas que van a coincidir los miércoles. Remarca que, entre las tres personas colaboradoras, están buscando alternativas, principalmente, para apoyarse de forma colaborativa y que las comisiones no dejen de sesionar por mucho tiempo. Como tal, se encuentran analizando la posibilidad de que, entre las agendas de las personas coordinadoras —al considerar que en la CIAS se encuentran como integrantes el Dr. Keilor Rojas Jiménez y su persona y que en la CAE se encuentran como integrantes la Srta. Isela Chacón Navarro y su persona (miembros también de la CEO)— verifiquen si algunos espacios de la CEO pueden ser otorgados a estas dos comisiones para que puedan sesionar y no quedarse casi un mes sin trabajo. Esta posibilidad será considerada dentro de las discusiones que se lleven a cabo en la CEO y, posteriormente, será comunicado por parte de las coordinaciones respectivas.

- **Comisión Especial**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa, en relación con la Comisión Especial que coordina y que tiene como tarea definir la estructura de evaluación del desempeño y evaluar a las personas nombradas por el Consejo Universitario, según lo que establece el artículo 30 inciso f) —comisión de la que también forman parte el Dr. Eduardo Calderón Obaldía y el Lic. William Méndez Garita—, que ya finalizaron con el análisis. Ya se cuenta con la primera versión del dictamen; consecuentemente, esperan que, en las próximas semanas, después de contar con el visto bueno de estas dos personas miembros de la comisión, lo puedan presentar para discusión ante el pleno. Lo anterior, en consideración de que cuentan con un tiempo específico para que la Comisión Especial analice el caso y tome la decisión respectiva, de tal manera que comience a implementarse a partir del próximo año (2026). Contextualiza que el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* ya había sido aprobado con anterioridad; no obstante, se tenía este vacío en cómo iban a evaluar y si tenían las competencias para evaluar a las personas que forman parte de estas comisiones u órganos nombrados por el CU.

Sintetiza que el espíritu de su intervención es mencionar que, posterior a muchas sesiones (no solo de análisis e intervención por parte de asesorías legales, la OJ entre estas, sino también con audiencias de personas que forman parte de estos órganos), lograron llegar a una conclusión, la cual se estará presentando en las próximas sesiones.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS, en este momento, solicita un receso al pleno para, posteriormente, atender a las personas representantes de la OPLAU.

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

*A las nueve horas y veintinueve minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas. *****

*****A las nueve horas y veintinueve minutos, se incorpora la Mag. Carolina Solano Vanegas, asesora de la Unidad de Estudios. *****

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario recibe a la Dra. Nancy Montiel Masís, jefa de Oficina de Planificación Universitaria, quien presentará el Informe de evaluación semestral del PAO 2025. Le acompañan la M.A. Andrea Collado Chaves, subjefa, y el Dr. Esteban Mora Martínez, jefe de la Sección de Evaluación, ambos de esa oficina.

*****A las nueve horas y veintinueve minutos, se incorporan la M.A. Andrea Collado Chaves, el Dr. Esteban Mora Martínez y la Dra. Nancy Montiel Masís. *****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS informa que, en este momento, el pleno recibe a la Dra. Nancy Montiel Masís, jefa de la OPLAU; y a la M.A. Andrea Collado Chaves y al Dr. Esteban Mora Martínez, quienes estarán presentando el Informe de evaluación semestral del PAO 2025. Agrega que también los acompaña la Mag. Carolina Solano Vanegas, asesora e investigadora de la Unidad de Estudios del CIST. Cede la palabra a la Dra. Nancy Montiel Masís.

DRA. NANCY MONTIEL MASÍS: —Buenos días a todos y todas. Hoy venimos a presentar el Informe de Evaluación sobre el presupuesto que se formuló y aprobó en setiembre de 2024 para el periodo 2025. Esta evaluación se circunscribe a esa planificación. Además, la oficina presenta una innovación, originada en la Sección de Evaluación sobre un trabajo de recopilación de valor público hacia muchas de las unidades ejecutoras de la Universidad, un trabajo innovador en esta evaluación.

La OPLAU se encuentra en un proceso de mejoramiento continuo de los instrumentos de planificación, con el propósito de medir, de una forma más exhaustiva, la producción de los servicios que nosotros le brindamos a la sociedad costarricense. En ese sentido, hemos venido haciendo un trabajo desde enero de este año (2025) con muchas de las unidades ejecutoras de la Universidad para comprender bien los servicios que proveemos y cómo puede ser una forma más precisa de medición. Esperamos en setiembre, con el presupuesto de 2026 y el Plan Operativo 2026 (que se va a utilizar en años siguientes) poder mostrarles un avance importante de cómo nos estaríamos proyectando a la sociedad costarricense. Le voy a dar la palabra al Dr. Esteban Mora Martínez, jefe de la Sección de Evaluación de la OPLAU, para que realice la presentación del informe y se refiera a las innovaciones que trae. Gracias.

DR. ESTEBAN MORA MARTÍNEZ: —Gracias, Dra. Nancy Montiel Masís. Buenos días a todos y todas. Gracias por este espacio tan importante para la UCR en términos de rendición de cuentas. En efecto, hoy vamos a presentarles el Informe Semestral de la Evaluación Presupuestaria, tanto física como financiera, del Plan Anual Operativo, en el contexto que mencionaba la Dra. Nancy Montiel Masís.

I. AGENDA

Algunos elementos del contexto de la agenda de lo que vamos a conversar hoy son:

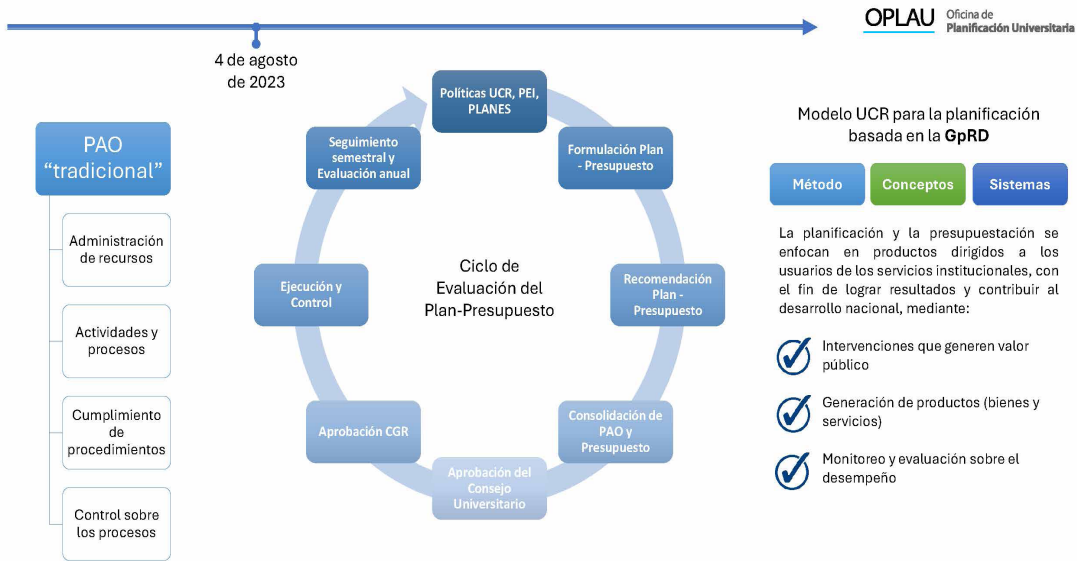
1. Recordar algunos elementos básicos sobre el proceso de formulación del PAO de la Institución, bajo el enfoque de gestión para resultados.
2. El proceso de seguimiento y evaluación bajo las normas técnicas aplicables, tanto internas como externas. Hay mandatos de la CGR, del Ministerio de Hacienda y normas particulares de la Institución que velan para que este proceso de rendición de cuentas y de transparencia esté bien documentado y contextualizado.
3. Los elementos específicos de los resultados de la Institución para cada uno de los programas.



Primero, mencionar que el 4 de agosto de 2023 la CGR hizo un cambio en las normas en las cuales se hacía el proceso tanto de formulación del PAO como, consecuentemente, la evaluación de este. Esto implicaba la incorporación de la gestión para resultados para el desarrollo. En este marco, la UCR ya venía trabajando desde el 2021, el Consejo Universitario también estaba pendiente de hacerlo, de trabajar en este enfoque de Gestión para Resultados, que permite promocionar y promover mejor los resultados de los servicios de la Institución, de cara a las diferentes poblaciones a las cuales se atiende.

II. PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PAO

En este contexto, el Ciclo de Evaluación Plan-Presupuesto, que se cumple bajo las normas generales y específicas de la Universidad requiere que este modelo de gestión esté realmente enfocado a los productos y servicios que la Universidad de Costa Rica ofrece a la ciudadanía, a las personas estudiantes, al sector productivo y demás.



PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PAO BAJO EL ENFOQUE GPRD

UCR

3

Entonces, este es un contexto general de cómo cambia la planificación tradicional (muy orientada a tramitología por lo general en todas las instituciones del sector público) hacia enfocar mejor los resultados en sus diferentes poblaciones. Esto nos lleva a una mejor visualización de los diferentes servicios, tanto desde el punto de vista administrativo como de las actividades sustantivas de la Institución, para que, ahora sí, tengamos un compromiso más eficiente, más efectivo con las diferentes poblaciones; sea a través de las actividades de docencia que desarrollamos en el día a día; a través de las actividades de investigación con el sector productivo, con el sector internacional y nacional.

III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCCIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA



SEGUIMIENTO & EVALUACIÓN DE LA PRODUCCIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA

UCR

4

En la parte de valor público vamos a ampliar un poquito estos detalles, precisamente, con la consulta que se hizo a algunas de las unidades de la Universidad en todo el país y, por supuesto, los procesos de acción social que también son relevantes porque hay muchos sectores que, a veces, están invisibilizados por el resto de las instituciones del sector público, entonces, la Universidad ahí tiene mucha pertinencia y sentido de oportunidad en resolver problemáticas. Esta es parte de la lógica de trabajo con la cual se hace el proceso de evaluación.

IV. NORMAS Y REQUISITOS

El proceso de evaluación responde a un conjunto de reglas básicas en las cuales también tenemos que ser muy cuidadosos de prestar atención durante todo el proceso evaluativo, tanto a nivel semestral como a nivel anual. Algunas reglas tienen que ver con atrasos críticos: un semáforo rojo que se nos enciende, estamos pendientes de que eso no ocurra.



En caso de que ocurra un atraso crítico o que exista un riesgo de incumplimiento, también se activan mecanismos. Este año en particular, hemos estado trabajando muy de cerca con la OAF, precisamente, para que, a través de las comisiones en las cuales ellos estén presentes, la ejecución presupuestaria también lleve un buen ritmo de ejecución o se identifiquen medidas preventivas y correctivas además de responsables, para que esta ejecución mejore en el segundo semestre del año. Entonces, ahí tenemos también una serie de patrones que nos permiten identificar esos comportamientos. Por supuesto, la mayoría de los resultados están de acuerdo con lo programado, e inclusive algunos de los resultados presentan sobrecumplimientos a estas alturas del año. Vamos a ver los casos particulares más adelante, pero, por lo general, se relaciona con una mejor identificación de la actividad en donde se puede intervenir en la UCR, mejor gestión de fondos o inclusive una mayor identificación de oportunidades para hacer proyectos o iniciativas. Entonces, por ahí tenemos algunas de las razones por las cuales se pueden presentar sobrecumplimientos en algunos de los resultados esperados para el periodo.

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN FÍSICA Y FINANCIERA APLICADOS AL PAO PRIMER SEMESTRE 2025

I. GESTIÓN FINANCIERA

Universidad de Costa Rica: Ejecución financiera del presupuesto, según Clasificación por Objeto del Gasto, al 30 de junio de 2025 (montos en colones y porcentajes)

OPLAU Oficina de Planificación Universitaria

Factores:

- El cumplimiento de metas está programado para el **segundo semestre** del año. (1, 4, 5)
- Los proyectos del Vínculo Externo responden a objetivos de largo plazo, por lo que su ejecución puede extenderse más allá del periodo vigente, en el marco de una **visión presupuestaria plurianual**. (1)
- La ejecución se ve afectada por los tiempos requeridos para completar las **etapas de los procesos de contratación**, los cuales suelen concretarse en el segundo semestre. (2, 5)
- Se han realizado **pagos extraordinarios al Fideicomiso**, lo que influye en la ejecución presupuestaria. (3)

Acción Correctiva:

- Monitoreo y seguimiento por parte de la **Comisión de Presupuesto y Sostenibilidad Financiera**, con el fin de atender las partidas con un nivel de ejecución menor al 45%.

Partida	Presupuesto definitivo	Presupuesto ejecutado	% Ejecución
1-Servicios	28.662.304.198,10	8.585.652.407,68	29,95 ▲
2-Materiales y Suministros	7.861.575.363,55	2.211.562.485,10	28,13 ▲
3-Intereses y Comisiones	2.137.723.023,97	387.973.636,33	18,15 ▲
4-Activos Financieros	7.194.580.497,33	0,00	0,00 ▲
5-Bienes Duraderos	45.469.019.558,87	5.889.397.376,90	12,95 ▲
6-Transferencias Corrientes	57.069.307.899,26	26.685.387.971,87	46,76 ●
7-Transferencias de Capital	0,00	0,00	---
8-Amortización	3.218.926.297,49	2.781.491.248,92	86,41 ●
9-Cuentas Especiales	0,00	0,00	---
SUB TOTAL	363.840.215.110,36	155.514.906.110,25	42,74 ■
Recursos de crédito público ^{3/}	0,00	0,00	---
TOTAL GENERAL	363.840.215.110,36	155.514.906.110,25	42,74 ■

Fuente: Ejecución presupuestaria al 30 de junio de 2025, archivo suministrado por la Oficina de Administración Financiera de la UCR.

GESTIÓN FINANCIERA

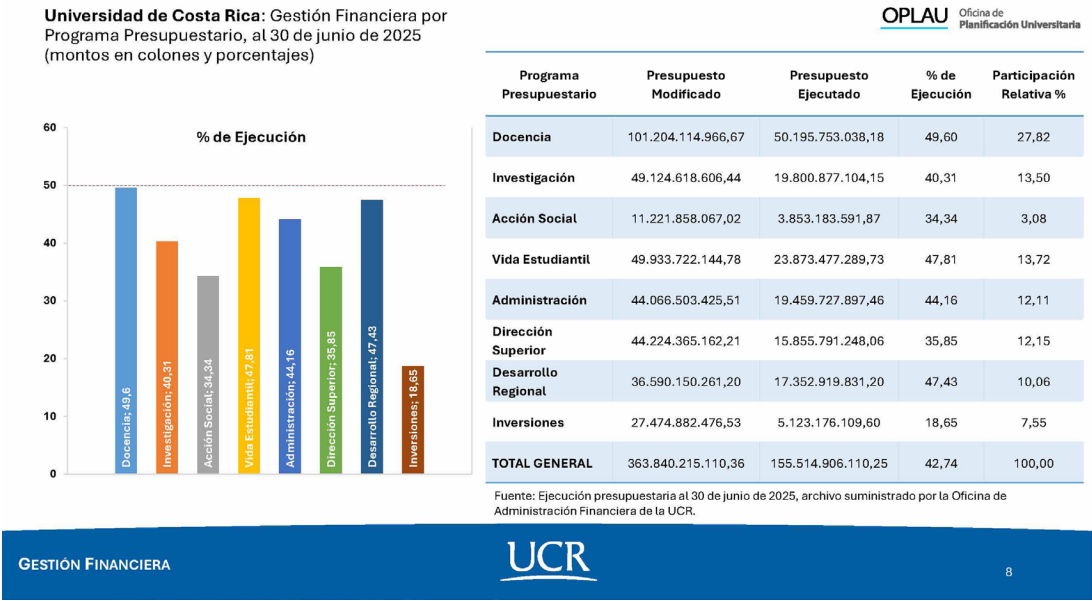
UCR

7

Ya en lo particular, un primer componente de gestión financiera: acá vamos a ver una serie de semáforos rojos en las primeras cinco partidas de presupuesto, que están con desempeños inferiores al 30 %. Esta es una alerta en la cual también hemos conversado con la OAF. Algunos de los elementos que explican este comportamiento tienen que ver con que hay procesos de contratación que se cumplen hasta el segundo semestre del año, entonces, en este momento, la ejecución de compras públicas no es tan efectiva, no se ha podido hacer esa compra, esa adquisición y el pago correspondiente. También, hay actividades que están orientadas a empezarse a ejecutar a partir del segundo semestre, entonces también los desembolsos están asociados con ese componente. En el caso de materiales y suministros, cumplen con estas etapas de procesos de contratación según el plan de compras que está vigente para este año con la nueva ley de contratación administrativa también, entonces, por ahí hay otro elemento de contexto que impide una ejecución más temprana. Otros elementos, como el caso de amortizaciones, que tiene, por ejemplo, pagos extraordinarios al fideicomiso. Entonces, ahí más bien vemos una ejecución muchísimo más robusta para este periodo.

Con la Comisión de Presupuesto y Sostenibilidad Financiera, precisamente, para todas aquellas cuentas que al 30 de junio de este año estén por debajo del 45 %, se inició un proceso de seguimiento, entonces, por ahí, con esta comisión se está trabajando precisamente en revisar cada uno de los casos y solicitar la información para ver los cumplimientos cuando corresponda.

II. GESTIÓN FINANCIERA POR PROGRAMA PRESUPUESTARIO



En términos de los ingresos que se tienen, tanto por recursos ordinarios como por vínculo externo, nos encontramos en un 53 % de captura de estos ingresos, en el caso del análisis de ingresos de fondos corrientes. Tenemos un cumplimiento del timbre de Educación de Cultura de un 110 %. Eso quiere decir que nos han ingresado más fondos de lo presupuestado en este tipo de ingreso. En el caso del timbre topográfico, de un 54 % del millón de colones presupuestado para el periodo. En ingresos a la propiedad, un 43 %; en matrícula corriente, un 47 %; y en la subvención estatal del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) tenemos un 53,24 %.

En el análisis de ingresos de vínculo externo, tenemos un 36 % para el Programa de Cooperación UCR-MAG (que son transferencias corrientes del Gobierno central). En el caso del Derecho de Pesca del Atún, esa fue una de las pocas partidas que no contó con recursos aprobados por la CGR el año pasado, dado que el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, que es la institución que debe presupuestarla, no lo hizo por un asunto de regla fiscal. Entonces, esta es una de las improbaciones que se tuvo.

En Impuestos sobre Combustibles del Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales de la Universidad de Costa Rica, se tiene un ingreso del 44 %, con corte al 30 de junio de 2025. En la Facultad de Odontología, a diciembre del año anterior, esta empresa auxiliar que se manejaba por Vínculo Externo estaba en trámite de cierre, entonces, probablemente, ya la dejemos de ver en este análisis a partir de los próximos periodos. En el caso de la venta de suero del Instituto Clodomiro Picado, se tiene un total, al 30 de junio de este año, de 238 millones de ingresos por vínculo externo, lo cual es bastante positivo en términos de los dos tipos de ingresos que tiene la Universidad para financiar sus actividades, tanto sustantivas como ordinarias.

IV. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DOCENCIA



APOYO A LA FORMACION DE ESTUDIANTES

- 7 Carreras Prueba de Habilidades Cuantitativas (100%)
- 47 Instancias con Eq. Científico y Tecnológico (134%)
- 72 Carreras con reconocimiento (40% de la Of. Acad.)
- 104 Procesos de asesoría curricular (94%)
- 106 Procesos de autoevaluación (117%)
- 11 Proyectos de docencia (157%)
- 20 Propuestas curriculares (40%)



FORMACION DE PROFESIONALES

- Grupos atendidos:
- 6607 en el I Ciclo (101%)
- 729 en el III Ciclo (107%)

•5,73% Incremento anual de estudiantes de primer ingreso



VINCULACION CON EL SECTOR EXTERNO

- 225 Proyectos y actividades (141%)
- 45,84% Ejecución presupuestaria

OPLAU Oficina de Planificación Universitaria

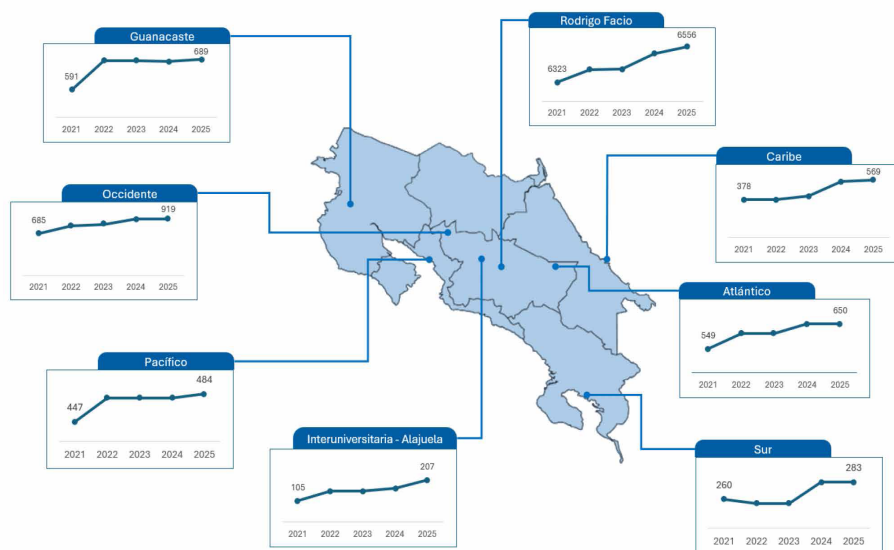
“En términos generales, durante el primer semestre de 2025, la institución **ejecutó estratégicamente recursos** del presupuesto ordinario el 49,60% del Programa de Docencia para **fortalecer procesos formativos en todos los niveles académicos**. Esta inversión permitió **avanzar en la formación de profesionales con pensamiento crítico y compromiso social**, beneficiando directamente a estudiantes y docentes, e indirectamente a comunidades, sectores productivos e instituciones públicas.”

PORCENTAJE DE EJECUCION FINANCIERA POR OBJETO DEL GASTO			
DESCRIPCION DEL GASTO	PRESUPUESTO FINAL	GIRADO	PORCENTAJE EJECUCION ^{1/}
Remuneraciones	93.876.101.097,95	47.640.308.606,28	50,75%
Servicios	1.597.533.551,39	524.008.080,74	32,80%
Materiales y suministros	1.406.743.312,64	468.599.371,03	33,31%
Bienes duraderos	2.231.861.633,03	628.358.150,27	28,15%
Transferencias corrientes	2.091.875.371,66	934.478.829,86	44,67%
TOTAL	101.204.114.966,67	50.195.753.038,18	49,60%

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DOCENCIA

UCR

10



Cupos ofertados para estudiantes de primer ingreso en carreras de pregrado y grado, por sede y región de planificación. Periodo: 2021-2025.

Con respecto a lo que es la gestión física, en particular, del Programa de Docencia, tenemos un porcentaje de ejecución financiera del 49 %, casi el 50 % según lo programado para este primer semestre, con una serie de productos y resultados que realmente abordan el tema de la calidad de la UCR en lo que es la docencia, en especial, con los procesos de calidad académica que se han venido desarrollando. Las pruebas de habilidades cualitativas, las instancias que se han apoyado con equipos científicos y tecnológicos, lo cual permite tener mejor ejercicio de docencia tanto en aulas como en laboratorios, son recursos que están disponibles para las personas estudiantes en los diferentes espacios. Tenemos procesos de asesoría curricular, autoevaluación y de proyectos de docencia que tienen cumplimientos bastante importantes y significativos, lo cual apunta hacia el proceso no solo operativo, sino también estratégico de la mejora de la calidad en los servicios de docencia.

En cuanto a la formación de profesionales, tenemos que, en grupos atendidos para el primer ciclo, se cubrieron 6 600 grupos y para el tercer ciclo (ciclo de verano), durante el primer periodo de este año se atendieron 729 grupos.

En términos de vinculación con el sector externo, se ha trabajado con 225 proyectos y actividades (que también es algo bastante positivo). Mucha de la dinámica que vamos a ver en las diapositivas siguientes tiene una estructura muy similar. Entonces, me voy a detener en algunos aspectos más específicos de cumplimiento, pero aquí lo que queremos ofrecer es una vista de cómo el Programa de Docencia, año con año, desde el 2021, en el quinquenio de este plan estratégico que finaliza al 31 de diciembre de este año (2025), podemos ver que el comportamiento en la oferta de cupos es creciente. Toda la Universidad ha venido haciendo esfuerzos sistemáticos para que ampliemos esta cobertura y tengamos también una mejor participación de las personas estudiantes en los lugares en que se ubica la Universidad.

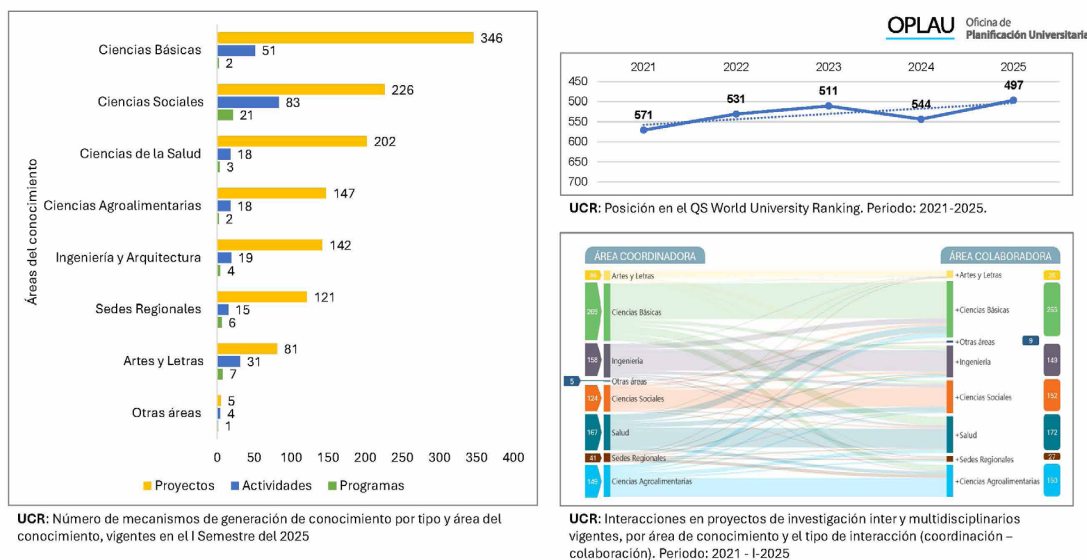
V. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN



En cuanto al Programa de Investigación, el porcentaje de ejecución financiera ronda el 40 % (también positivo en función de lo programado, pero el fortalecimiento se va a dar a partir del segundo semestre). Hay algunos elementos de formación práctica y de inserción temprana de las personas estudiantes en la investigación, que también es una aspiración que, a través de las políticas institucionales, se ha buscado en el Programa de Investigación, precisamente, con un proceso de articulación con sectores claves del país. Tenemos servicios museológicos que ofrece la Universidad a más de 200 colecciones y museos, eso también es un aspecto relevante porque hay mucho impacto con población de escuelas y colegios, quienes vienen y obtienen información de estas colecciones y museos.

En procesos de difusión, tenemos 11 481 obras académicas literarias y artísticas que se han promovido o difundido. También, tenemos elementos de generación del conocimiento, tenemos formación de profesionales a nivel de posgrado, innovación y transferencia (con 274 procesos), ahí estamos hablando de cómo la Universidad se vincula con diferentes sectores de la sociedad costarricense, de la economía nacional. Por supuesto, un dato muy relevante es lo que significa el servicio de bibliotecas en todo el país para las personas estudiantes, docentes e investigadoras porque, a la fecha, se han dado más de 2,8 millones de préstamos de libros y materiales de la Universidad: eso no estaría a disposición de las personas si no fuera por un sistema de bibliotecas como el que tiene la UCR. En términos de vinculación con el sector externo, estamos hablando de 330 proyectos y actividades.

Algunos otros datos de interés, por ejemplo, en la cantidad de proyectos para cada una de las áreas de conocimiento sigue liderando de manera histórica el Área de Ciencias básicas con 346 proyectos y el Área de Ciencias Sociales con 226 proyectos.



GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

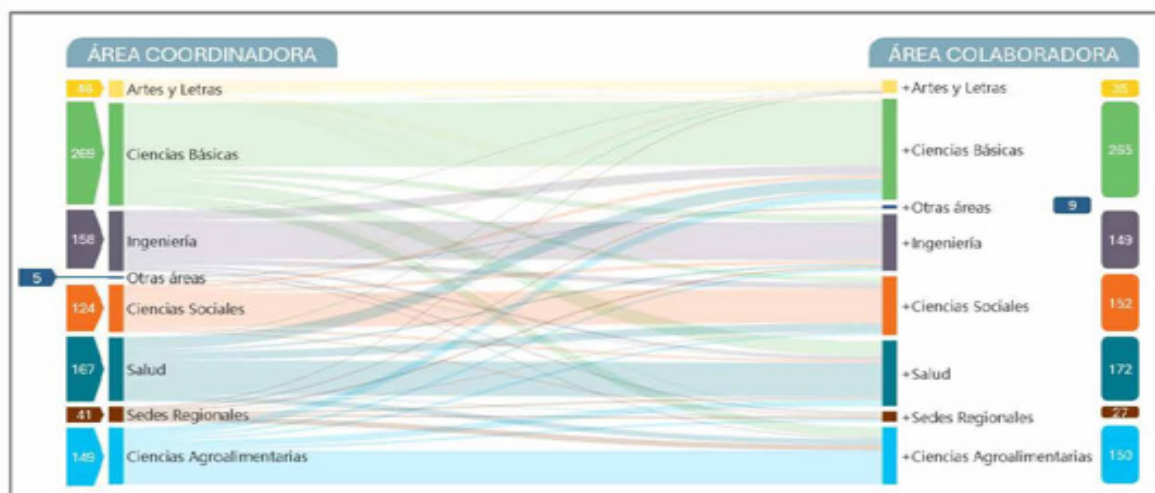
UCR

13

Es importante resaltar, por ejemplo, que, en cada una de estas áreas de conocimiento, existe al menos un programa y una serie de actividades que le dan soporte a cada uno de estos proyectos que están inscritos.

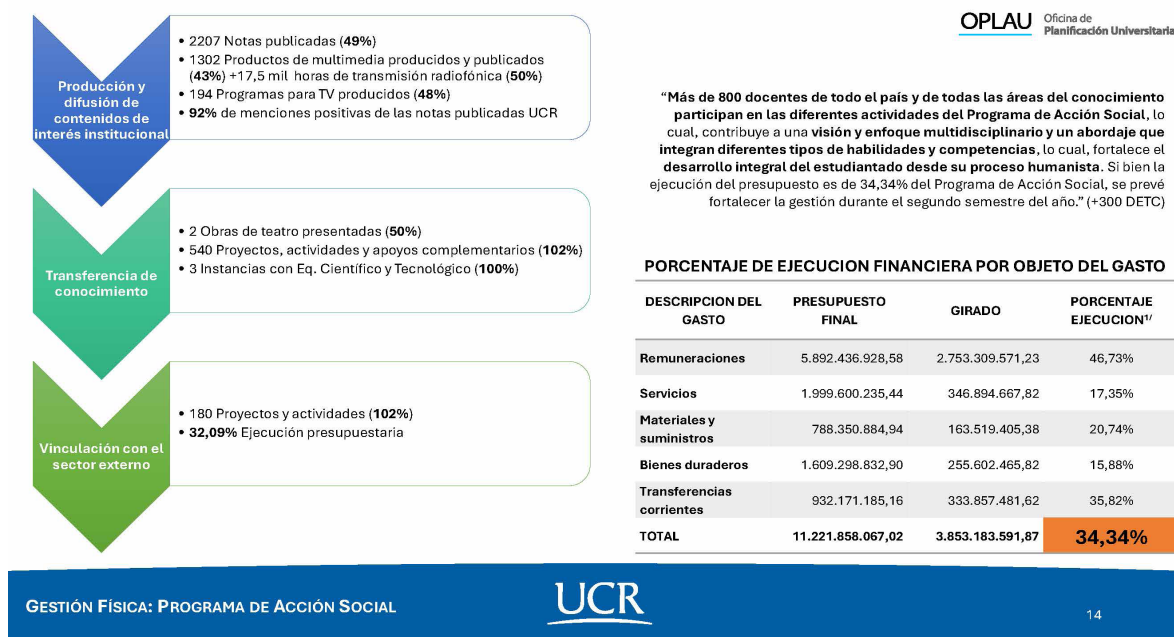
En términos del posicionamiento de la Universidad de Costa Rica a nivel internacional a través de los *rankings*, en este caso del Ranking QS World University, la Universidad volvió a escalar puestos y ahora ocupa el puesto 497 dentro de las 500 mejores universidades del mundo. Eso también es un valor positivo porque la ubica como la mejor universidad del país, de la región y dentro de las 47 mejores universidades de Latinoamérica.

En términos de cómo todo este conjunto de proyectos y áreas de conocimiento interactúan, podemos ver en este gráfico —lamentablemente en la proyección no se ve tan bien— cómo en las diferentes áreas de conocimiento se vinculan entre sí con proyectos multi- y transdisciplinarios, entonces esa es otra ventaja que tiene la UCR de poner a interactuar las diferentes áreas de conocimiento en esta dinámica.



UCR: Interacciones en proyectos de investigación inter y multidisciplinares vigentes, por área de conocimiento y el tipo de interacción (coordinación – colaboración). Periodo: 2021 - I-2025

VI. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL



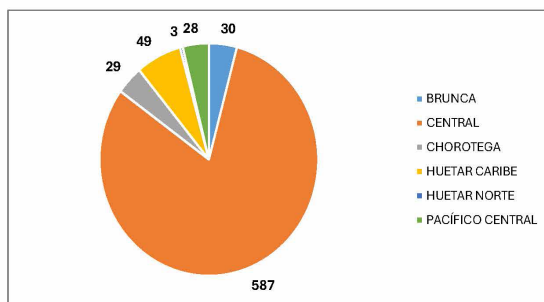
En lo que respecta al Programa de Acción Social, tenemos una menor ejecución: un 34 % básicamente, pero resaltar que sí existe una serie de productos y servicios como la producción, difusión y contenido de interés institucional que viene a posicionar mejor las diferentes noticias positivas de la Universidad en cuanto a datos publicados, a productos multimedia producidos, haber brindado más de 17 000 horas ininterrumpidas de transmisión radiofónica a través de los programas de radio de la Universidad (eso también nos acerca a diferentes poblaciones y comunidades); igual con 194 programas de TV producidos por canal Quince UCR, esa es una capacidad importante que tiene nuestra Institución y las menciones positivas de las notas publicadas de la UCR alcanzan un 92 % (de ese sentimiento positivo en las notas).

Una serie de actividades de transferencia de conocimiento que nos acercan a las comunidades son las obras de teatro, que se ponen a disposición de las comunidades que, como lo hemos hablado en diferentes oportunidades, son de las actividades que más acercan la cultura a las poblaciones que, por ejemplo, tienen limitaciones económicas e inclusive sociales para ver o disfrutar este tipo de resultados. Entonces, ahí la Universidad y el Programa de Acción Social cumplen un rol relevante con esa actividad sustantiva.

En términos de proyectos y actividades del vínculo externo, estamos hablando de 180 que se han trabajado por medio del programa de Acción Social.

También, recalcar que el Programa de Acción Social, en términos de distribución, más o menos tiene 800 docentes en todo el país (que están trabajando en acción social) y esto representa más o menos 300 docentes equivalentes de tiempo completo. Entonces, el esfuerzo que hace la Universidad para lograr estos resultados es significativo.

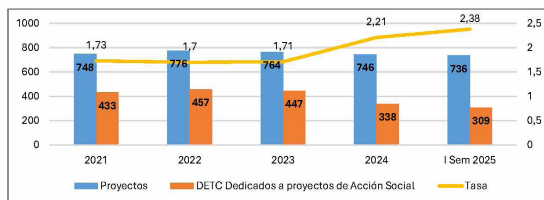
Proyectos por las diferentes regiones del país (utilizando la distribución de planificación nacional):



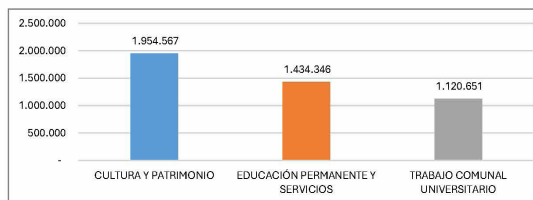
UCR: Distribución de los proyectos y actividades de acción social según región en donde se desarrollan, I Semestre 2025.



UCR: Número de proyectos y actividades de acción social, vigentes por región de formulación. Periodo: Al 30 de junio 2025.



UCR: Relación entre proyectos y actividades de acción social y DETC, periodo 2021 a I Semestre 2025.



UCR: Población beneficiada en proyectos de Acción Social. Periodo: Al 30 de junio 2025.

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

UCR

15

Desde la región central se organizan 587 proyectos, estos no son exclusivamente que se den en Región Central, nacen desde acá, pero están distribuidos en todo el país y en la distribución de Huetar Norte, Caribe, Chorotega, Brunca y Pacífico Central también existen iniciativas que son propias de esas regiones.

En términos de proyectos por cada una de las regiones vigentes, podemos ver:

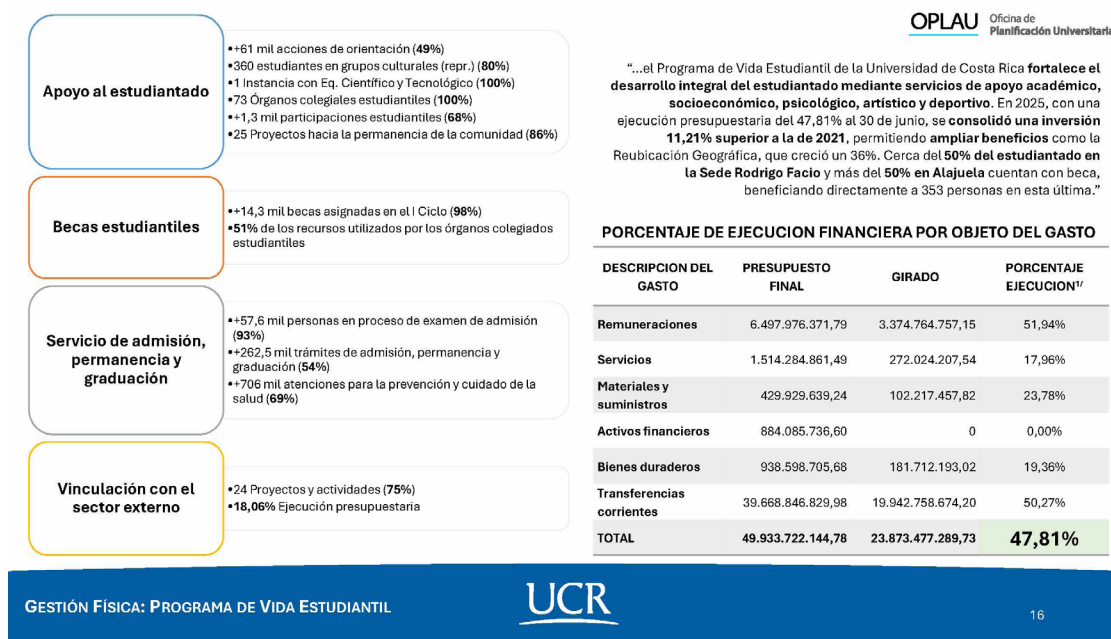
- Brunca: 17 proyectos
- Huetar Caribe: 35 proyectos
- Pacífico Central: 21 proyectos
- Región Chorotega: 24 proyectos

También vemos un comportamiento más estable en los dos últimos años en cuanto a la cantidad de proyectos de acción social, tal vez una leve disminución con respecto a los años anteriores, pero esto también se debe al cambio de *Reglamento de la acción social en la Universidad de Costa Rica* y la dinámica de reforzar proyectos que tengan mejor incidencia en las comunidades, entonces por eso se ve una leve disminución en esta cantidad de proyectos; sin embargo, eso también hace que la tasa o la relación entre proyectos y docentes mejore.

En términos de poblaciones beneficiadas, en cultura y patrimonio (una de las grandes actividades que acerca precisamente a la UCR a las comunidades) estamos hablando de una población beneficiada directa e indirecta de casi dos millones de personas, según la información que nos ha suministrado la VAS.

En términos de educación permanente y servicios, estamos hablando de 1 500 000, prácticamente, eso se puede registrar con certificados de asistencia, participación, aprovechamiento, actividades como asesorías, consultorías dirigidas a ciertas instituciones públicas también. Y el caso del TCU, en el cual las personas estudiantes ponen a disposición de manera multidisciplinaria sus capacidades, se acerca a 1 000 000 de personas beneficiadas con las actividades del TCU (otro elemento significativo a resaltar).

II. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE VIDA ESTUDIANTIL



En cuanto al Programa de Vida Estudiantil, tenemos una ejecución presupuestaria del 47 %, prácticamente, de 48 %. Hemos venido viendo algunas mejoras en la inversión, por ejemplo, en la ejecución de este periodo (desde el 2021) vemos que ha aumentado en 11,21 % la consolidación de recursos, entonces también nos acerca mejor a darle mayores capacidades al estudiantado para hacer uso de las actividades estudiantiles y reforzar también el compromiso de la UCR con su población estudiantil.

En términos de ampliar beneficios, la reubicación geográfica también ha crecido en un 36 % (este es otro elemento relevante) y cerca del 50 % del estudiantado en la Sede Rodrigo Facio y más del 50 % en la Sede Interuniversitaria de Alajuela cuentan con beca. Ahorita vemos los casos particulares de las sedes regionales porque en las sedes regionales, más bien, esto es muchísimo más alto.

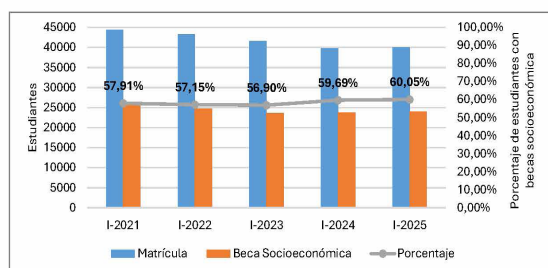
Cuatro grandes productos en el Área de Vida Estudiantil:

1. Apoyo al estudiantado: hay más de 61 000 acciones de orientación
2. Becas estudiantiles: más de 14 300 personas estudiantes becadas solo en el primer ciclo, que asciende más o menos al 98 % de la población.
3. Servicios de admisión, permanencia y graduación: en el proceso de admisión de este año participaron 57 600 personas. A pesar de que el número de ingreso son 10 000, sí es importante el alcance que tiene la Universidad de Costa Rica en términos de que con más recursos podríamos admitir a muchísima más cantidad de población.
4. Vinculación con el sector externo: el Programa de Vida Estudiantil ha trabajado con 24 proyectos y actividades.

En términos de sedes regionales, estamos hablando de que más del 80 % de las personas estudiantes de las sedes regionales son becadas. Es un dato bastante relevante y significativo del comportamiento que tiene la Universidad de Costa Rica precisamente en las áreas donde es más importante tener esa incidencia.



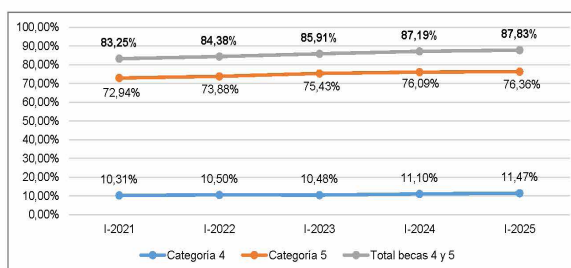
UCR: Porcentaje de estudiantes de pregrado y grado con beca socioeconómica por sede. I-2025.



UCR: Porcentaje de estudiantes de pregrado y grado con beca socioeconómica en el primer ciclo. Periodo: I-2021 – I-2025.

		I-2021	I-2022	I-2023	I-2024	I-2025
Región Central	Matrícula	38.208	37.326	35.619	33.738	33.766
	Becas socioeconómicas	20.603	19.858	18.849	18.831	18.962
	Porcentaje	53,92	53,20	52,92	55,82	56,16
Regiones periféricas	Matrícula	6.202	6.005	5.959	6.091	6.254
	Becas socioeconómicas	5.115	4.905	4.810	4.942	5.070
	Porcentaje	82,47	81,68	80,72	81,14	81,07

UCR: Porcentaje de estudiantes de pregrado y grado con beca socioeconómica por sede. I-2025.



UCR: Porcentaje de estudiantes con beca socioeconómica categoría 4 y 5 adjudicada con respecto al total de personas estudiantes con beca socioeconómica. Periodo I-2021 – I-2025.

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE VIDA ESTUDIANTIL

UCR

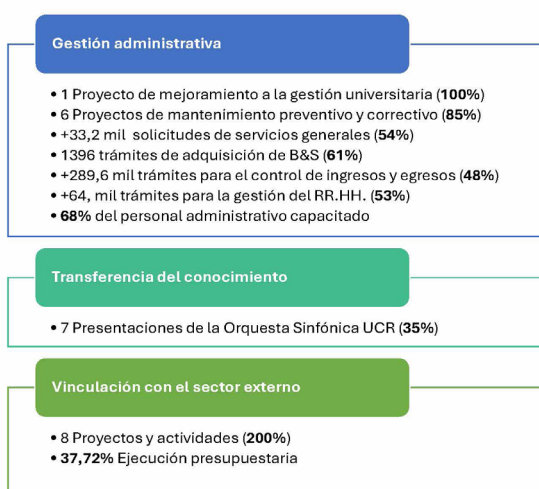
17

En cuanto al porcentaje de estudiantes de pregrado y grado con becas socioeconómicas, podemos ver que la matrícula de las personas estudiantes (que ronda más de las 40 000 para cada uno de los periodos de primer ciclo del año 2021 al 2025) da un porcentaje cercano al 60 % para cada uno de esos periodos (en términos generales de la Universidad).

En cuanto a estudiantes con beca socioeconómica, categoría 4 y 5, vemos que estas dos categorías de becas rondan entre el 83 % y el 87 % (del 2021 al 2025 para el primer ciclo).

VIII. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN

En cuanto al Programa de Administración, tenemos una ejecución del 44,16 %.



OPLAU Oficina de Planificación Universitaria

"El Programa de Administración de la Universidad de Costa Rica, con una ejecución presupuestaria del 44,16% al 30 de junio de 2025, ha fortalecido la eficiencia y agilidad del sistema administrativo institucional, generando condiciones propicias para una gestión universitaria orientada a resultados. Este avance beneficia directamente a la comunidad universitaria -funcionario, unidades académicas y administrativas- al garantizar procesos más eficaces y transparentes."

PORCENTAJE DE EJECUCION FINANCIERA POR OBJETO DEL GASTO

DESCRIPCION DEL GASTO	PRESUPUESTO FINAL	GIRADO	PORCENTAJE EJECUCION ¹⁷
Remuneraciones	19.552.577.972,17	10.138.998.788,20	51,86%
Servicios	14.058.128.569,46	5.775.353.824,10	41,08%
Materiales y suministros	1.676.134.720,44	479.514.760,58	28,61%
Intereses y comisiones	179.529.541,98	30.786.784,06	17,15%
Bienes duraderos	1.808.856.519,54	452.996.515,07	25,04%
Transferencias corrientes	6.791.276.101,92	2.582.077.225,45	38,02%
TOTAL	44.066.503.425,51	19.459.727.897,46	44,16%

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN

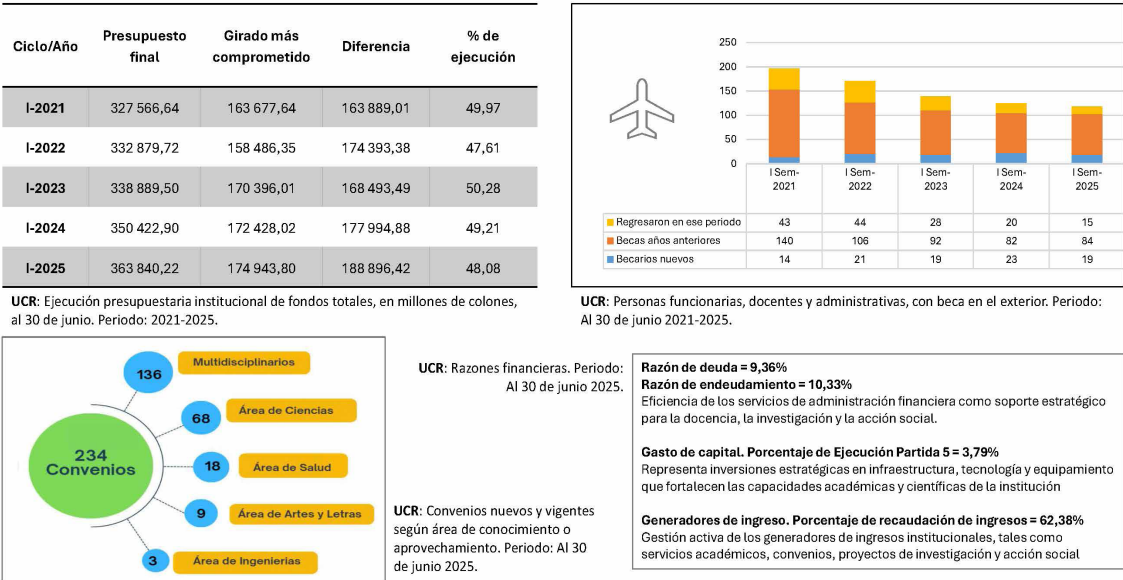
UCR

18

Temas de gestión administrativa significativos, por ejemplo, los proyectos de mantenimiento preventivo y correctivo; las solicitudes de servicios generales; los trámites de adquisición de bienes y servicios, 1 396 trámites, entonces, claro, dentro de esa dinámica es probable que ocurra lo que sucede en este primer semestre: que la contratación administrativa no permite ejecutarse tan rápidamente, son muchas las necesidades de esta índole en este primer periodo.

En cuanto a transferencia de conocimiento, en este programa está la Orquesta Sinfónica UCR (ha realizado a la fecha 7 presentaciones en diferentes lugares del país, una de las últimas fue en Turrialba que contó con una alta participación de la población). En términos de vínculo con el sector externo, ocho proyectos y actividades que se habían programado han servido para acercar más las actividades administrativas, a darle sostenibilidad a las actividades sustantivas; entonces, ahí también hay un valor agregado sobre el Programa de Administración.

Este programa ha gestionado 234 convenios en diferentes áreas de conocimiento, muchos de ellos de carácter multidisciplinario, entonces, puede existir un buen aprovechamiento de cada una de las áreas hacia este uso de los recursos.



En términos del comportamiento de los recursos para cada uno de los primeros semestres del 2021 al 2025, vemos un comportamiento normalizado cercano al 48 % de ejecución.

En términos de personas funcionarias, docentes y administrativas que disfrutan de beca al exterior para este mismo periodo, también vemos un comportamiento normalizado para los últimos tres años. Ahí también la Universidad y, particularmente, el Programa de Administración ha tenido un buen desempeño en la ejecución de estos recursos.

IX.GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DIRECCIÓN SUPERIOR

¿Quieres exponer en la

Galería

del Consejo Universitario?

Abierta convocatoria 2025

Recepción de solicitudes:
Del 6 de marzo al 30 de abril de 2024

UCR

OPLAU

Oficina de
Planificación Universitaria

“Al 30 de junio de 2025, el Programa Dirección Superior alcanzó una ejecución presupuestaria del 35,85%, reflejando un **avance en la planificación, coordinación y supervisión del quehacer universitario**. Este resultado está relacionado al fortalecimiento de sus **ejercicios democráticos internos, la gobernanza institucional y garantiza la articulación efectiva de políticas** que inciden directamente en la calidad de la docencia, la investigación, la acción social y la vida estudiantil.”

PORCENTAJE DE EJECUCION FINANCIERA POR OBJETO DEL GASTO

DESCRIPCION DEL GASTO	PRESUPUESTO FINAL	GIRADO	PORCENTAJE EJECUCION ^{1/}
Remuneraciones	24.470.713.762,13	12.600.896.822,63	51,49%
Servicios	2.686.458.290,96	347.635.503,75	12,94%
Materiales y suministros	845.695.693,08	160.175.769,62	18,94%
Activos financieros	3.724.602.614,93	0	0,00%
Bienes duraderos	8.482.950.815,79	1.301.818.965,75	15,35%
Transferencias corrientes	4.013.943.985,32	1.445.264.186,31	36,01%
TOTAL	44.224.365.162,21	15.855.791.248,06	35,85%

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DIRECCIÓN SUPERIOR

UCR

20

En cuanto al Programa de Dirección Superior, un desempeño financiero de casi el 36 %, donde lo que apunta es el avance hacia la planificación, coordinación y supervisión del quehacer universitario, temas de ejercicios democráticos con el Tribunal Electoral Universitario, la gobernanza institucional y de la articulación efectiva entre los demás programas también es importante; particularmente, por la promoción de las políticas institucionales del próximo quinquenio que ya es algo con lo que se está trabajando, no solo desde la oficina, sino también desde las diferentes unidades que tienen que formular proyectos y actividades para los periodos siguientes. Desde acá se va viendo esa articulación y, por supuesto, procesos de relación con las comunidades, como son las galerías y el VIII Congreso Universitario.

X. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DIRECCIÓN SUPERIOR

OPLAU

Oficina de
Planificación Universitaria

Producto	Unidad Medida o Indicador	Valor Previsto ^{1/}	Valor alcanzado ^{2/}	Porcentaje logrado ^{3/}	Nivel de Cumplimiento ^{4/}
ACCESO A LA INFORMACION	SOLICITUDES DE INFORMACION ATENDIDA (UM)	500	210	42	MEDIO
APOYO A LA GESTION INSTITUCIONAL	INSTANCIAS UNIVERSITARIAS CON EQUIPO CIENTIFICO Y TECNOLÓGICO ASIGNADO (UM)	7	6	85,71	ALTO
GESTION ACADEMICA	BECAS DE POSGRADO (UM)	100	108	108	ALTO
GESTION ACADEMICA	CONVENIOS Y PROYECTOS DE COOPERACION INTERNACIONALES (UM)	260	246	94,62	ALTO
GESTION ACADEMICA	PERSONAS MOVILIZADAS AL EXTERIOR (UM)	100	91	91	ALTO
GESTION ACADEMICA	UNIDADES EJECUTORAS (UM)	206	206	100	ALTO
POULTICAS Y LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	CRITERIOS MODIFICACIONES Y DICTAMENES EMITIDOS (UM)	90	92	102,22	ALTO
SERVICIOS DE ADMINISTRACION ELECTORAL UNIVERSITARIA	PROCESOS ELECTORALES (UM)	110	49	44,55	MEDIO
SERVICIOS DE ASESORIA INSTITUCIONAL	ADIMINISTRACION DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA (UM)	131	131	100	ALTO
SERVICIOS DE ASESORIA INSTITUCIONAL	HORAS APLICADAS A ACTIVIDADES DE AUDITORIA (UM)	64906	32325	49,8	ALTO
SERVICIOS DE ASESORIA INSTITUCIONAL	PROCESOS DE ASESORIA EN PLANIFICACION (UM)	56	56	100	ALTO
SERVICIOS DE ASESORIA INSTITUCIONAL	SERVICIOS JURIDICOS INSTITUCIONALES (UM)	2565	1217	47,45	ALTO
SERVICIOS DE GESTION DE TECNOLOGIA E INFORMACION	GESTIONES DE TI (UM)	9000	6591	73,23	ALTO
SERVICIOS DE GESTION DE TECNOLOGIA E INFORMACION	PROYECTOS INSTITUCIONALES DE TIC (UM)	23	10	43,48	MEDIO
VINCULACION CON EL SECTOR EXTERNO	PROYECTOS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS (UM)	30	52	173,33	ALTO

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DIRECCIÓN SUPERIOR

UCR

21

En términos de productos específicos, solo vemos tres alertas de nivel medio, que tiene que ver con solicitudes de información atendidas, procesos electorales y proyectos institucionales en Tecnologías de Información, pero estos están orientados a subsanarse durante el segundo periodo del año.

En términos de indicadores, también vemos un tema de vinculación del presupuesto del vínculo externo bajo, pero igual corresponde a ese mismo tipo de comportamientos:

Producto	Unidad Medida o Indicador	Valor Previsto	Valor alcanzado	Porcentaje logrado	Nivel de Cumplimiento
ACCESO A LA INFORMACION	PORCENTAJE DE SOLICITUDES DE INFORMACION SATISFECHAS (I)	100	100	100	ALTO
APOYO A LA GESTION INSTITUCIONAL	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA (I)	46	23	50	ALTO
GESTION ACADEMICA	CONVENIOS Y PROYECTOS DE COOPERACION INTERNACIONALES (I)	100	94	94	ALTO
GESTION ACADEMICA	PERSONAS MOVILIZADAS AL EXTERIOR (I)	100	99	99	ALTO
GESTION ACADEMICA	PORCENTAJE DE PERSONAL ACADEMICO Y ADMINISTRATIVO EN PROGRAMAS CAPACITACION Y ACTUALIZACION NACIONAL E INTERNACIONAL (I)	100	60	60	ALTO
POLITICAS Y LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	PORCENTAJE DE IMPLEMENTACION DE POLITICAS Y LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES (I)	100	100	100	ALTO
SERVICIOS DE ADMINISTRACION ELECTORAL UNIVERSITARIA	PORCENTAJE DEL COSTO POR PROCESO ELECTORAL (I)	100	40	40	MEDIO
SERVICIOS DE ASESORIA INSTITUCIONAL	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA (I)	100	100	100	ALTO
SERVICIOS DE GESTION DE TECNOLOGIA E INFORMACION	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA (I)	86,00	42,54	49,47	ALTO
SERVICIOS DE GESTION DE TECNOLOGIA E INFORMACION	PORCENTAJE DE GESTIONES REALIZADAS (I)	100,00	73,23	73,23	ALTO
VINCULACION CON EL SECTOR EXTERNO	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA DEL VINCULO DEL PROGRAMA (I)	56,00	9,66	17,25	BAJO

XI.GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DESARROLLO REGIONAL



“...el Programa de Desarrollo Regional reporta una ejecución presupuestaria del 47,43%, lo cual evidencia un **avance sostenido en la implementación de sus líneas operativas y estratégicas**. Este nivel de ejecución, en línea con los promedios históricos del primer semestre, refleja una **planificación responsable y una gestión orientada a resultados**, que prioriza el uso eficiente de los recursos públicos.”

PORCENTAJE DE EJECUCION FINANCIERA POR OBJETO DEL GASTO			
DESCRIPCION DEL GASTO	PRESUPUESTO FINAL	GIRADO	PORCENTAJE EJECUCION ^{1/}
Remuneraciones	29.447.974.021,77	15.646.086.263,98	53,13%
Servicios	2.979.886.099,65	517.400.739,86	17,36%
Materiales y suministros	1.058.549.953,93	349.082.106,43	32,98%
Intereses y comisiones	50.000,00	0	0,00%
Bienes duraderos	2.324.377.119,15	511.308.270,33	22,00%
Transferencias corrientes	779.313.066,70	329.042.450,60	42,22%
TOTAL	36.590.150.261,20	17.352.919.831,20	47,43%

Producto	Unidad Medida o Indicador	Valor Previsto	Valor alcanzado	Porcentaje logrado	Nivel de Cumplimiento
APOYO A LA GESTION INSTITUCIONAL	INSTANCIAS UNIVERSITARIAS CON EQUIPO CIENTIFICO Y TECNOLÓGICO ASIGNADO (UM)	17	17	100	ALTO
APOYO A LA GESTION INSTITUCIONAL	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA (I)	100,00	48,29	48,29	ALTO
BECAS ESTUDIANTILES	BECAS ASIGNADAS I CICLO (UM)	9642	9635	99,93	ALTO
BECAS ESTUDIANTILES	BECAS ASIGNADAS II CICLO (UM)	-	-	-	-
BECAS ESTUDIANTILES	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES BECADOS (I)	53	80	150,94	ALTO
FORMACION DE PROFESIONALES	GRUPOS ATENDIDOS I CICLO (UM)	2948	2990	101,42	ALTO
FORMACION DE PROFESIONALES	GRUPOS ATENDIDOS II CICLO (UM)	-	-	-	-
FORMACION DE PROFESIONALES	GRUPOS ATENDIDOS III CICLO (UM)	482	508	105,39	ALTO
FORMACION DE PROFESIONALES	PORCENTAJE DE INCREMENTO ANUAL DE ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO (I)	2	2	100	ALTO
GENERACION DE CONOCIMIENTO	PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE INVESTIGACION VIGENTES (UM)	138	142	102,9	ALTO
GENERACION DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA DE PROYECTOS, ACTIVIDADES Y APOYOS COMPLEMENTARIOS (I)	100,00	33,08	33,08	MEDIO
GESTION ADMINISTRATIVA	PROCESOS DE SOPORTE (UM)	4	4	100	ALTO
GESTION ADMINISTRATIVA	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA (I)	91,00	48,29	53,07	ALTO
SERVICIO DE ADMISION, PERMANENCIA Y GRADUACION	PROCESOS DE ADMISION PERMANENCIA Y GRADUACION REALIZADOS (UM)	36	36	100	ALTO
SERVICIO DE ADMISION, PERMANENCIA Y GRADUACION	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA (I)	98,00	48,29	49,28	ALTO
TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	PROYECTOS, ACTIVIDADES Y APOYOS COMPLEMENTARIOS VIGENTES (UM)	180	186	103,33	ALTO
TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	PORCENTAJE DE RECURSOS INSTITUCIONALES ASIGNADOS AL PROGRAMA DE ACCION SOCIAL (I)	100	50	50	ALTO
VINCULACION CON EL SECTOR EXTERNO	PROYECTOS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS (UM)	45	56	124,44	ALTO
VINCULACION CON EL SECTOR EXTERNO	PORCENTAJE DE EJECUCION PRESUPUESTARIA DEL VINCULO DEL PROGRAMA (I)	46,00	19,73	42,89	MEDIO

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE DESARROLLO REGIONAL

UCR

24

En el caso del Programa de Desarrollo Regional, tenemos un porcentaje de ejecución financiera cercano al 48 % (el 47, 5 %, básicamente), este avance ha sido sostenido en los últimos años. Se apunta muy bien a un comportamiento normalizado de desarrollo regional, pero, a la vez, donde existen esfuerzos de la Institución para llevar carreras en el área STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) a las diferentes regiones del país, entonces cada una de estas carreras están orientadas a Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas y solo se imparten en estas sedes regionales; precisamente, llevando esa capacidad de la Universidad a regiones que típicamente no tienen este tipo de oferta académica por ninguna de las otras universidades sean públicas o privadas; ahí hay otro valor agregado de nuestra Universidad.

En términos de puntos en los que hay que tener cuidado de ejecución presupuestaria de proyectos, actividades y apoyos complementarios: un comportamiento normal para el primer periodo del año y de la misma manera, lo del vínculo del programa.

XII. GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE INVERSIONES

Unidad Medida o Indicador	Valor Previsto	Valor alcanzado	Porcentaje logrado	Nivel de Cumplimiento
FINCA 2 DISEÑO DE READECUACION DEL EDIFICIO ANTIGUO DE RESIDENCIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NFPA (Metros Cuadrados) (UM)	2340	500	21,37	BAJO
PORCENTAJE DE AVANCE PROYECTADO PARA LOS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA (I)	100	48	48	ALTO
PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA DESARROLLADOS MEDIANTE FIDEICOMISO UCRBCR (UM)	4	4	100	ALTO
PROYECTOS DE INVERSION (UM)	129	129	100	ALTO
SEDE DEL SUR AULAS Y LABORATORIOS (Metros Cuadrados) (UM)	1414	453	32,04	MEDIO

Área construida Universidad de Costa Rica 2019-2024

2019: 13.854.04 m² (incluido el Banco Mundial)
 2020: 12.951 m²
 2021: 6.397.4 m²
 2022: 188 m²
 2023: 6.290 m²
 2024: 16.218.43 m²

55.898 m²

Fuente: Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones.

PORCENTAJE DE EJECUCION FINANCIERA POR OBJETO DEL GASTO

DESCRIPCION DEL GASTO	PRESUPUESTO FINAL	GIRADO	PORCENTAJE EJECUCION ^{1/}
Servicios	1.546.210.978,18	242.947.340,99	15,71%
Intereses y comisiones	1.958.143.481,99	357.186.852,27	18,24%
Bienes duraderos	20.751.601.718,87	1.741.550.667,42	8,39%
Amortización	3.218.926.297,49	2.781.491.248,92	86,41%
TOTAL	27.474.882.476,53	5.123.176.109,60	18,65%

GESTIÓN FÍSICA: PROGRAMA DE INVERSIONES

UCR

25

En términos del Programa de Inversiones, un 18 % de ejecución del Programa, como les mencionaba anteriormente, muy orientado a la plurianualidad de los proyectos de infraestructura que están definidos. A modo de referencia, desde el 2019 al 2024 la Universidad ha construido 55 898 m²; para darnos una noción de eso, el Estadio Nacional ronda los 33 000 m². Vemos que el desarrollo de la infraestructura de la Universidad ha sido bastante amplio en los últimos años, y eso también tiene que ver con los ejercicios de plurianualidad que están asociados al Programa de Inversiones.

XIII. REFLEXIONES FINALES



En lo que les mencionaba anteriormente la Dra. Nancy Montiel Masís sobre la innovación que quisimos incorporar en este Informe de Evaluación, fue una consulta dirigida a varias unidades, de hecho, a todas las unidades de la Universidad; participaron alrededor de 57 unidades, las cuales reportaron 250 proyectos, programas, actividades o iniciativas relacionadas con valor público y, básicamente, lo que podemos ver es que la Universidad de Costa Rica se encuentra presente en investigaciones desde los 3 000 metros de profundidad hasta los 400 kilómetros sobre el cielo, en este momento, hay semillas de tomate y chile en la Estación Espacial Internacional (en estudios de microgravedad), y en el medio de esos dos extremos (de 3 000 metros bajo el nivel del mar o 400 kilómetros por encima de nuestras cabezas) están los sueros antiofídicos, actividades de teatro, arte, cultura con diferentes comunidades en varios lugares del país, apoyo a comunidades indígenas también, una serie de actividades en términos de fortalecimiento de capacidades en organizaciones no gubernamentales, organizaciones de base social, la transferencia de conocimientos hacia productores en diferentes dinámicas; estudios en el Área de Ciencias Sociales, Ciencias Económicas que vienen a fortalecer políticas públicas (la intervención que hace, por ejemplo, el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas con el Instituto Nacional de Estadística y Censos para revisar el índice de precios y hacer una serie de elementos que le permiten al Gobierno tomar decisiones), ahí la Universidad de Costa Rica también está presente.

Entonces, tenemos una amplia cobertura y esto es solo una pincelada de todo el valor público que ofrece la Universidad de Costa Rica, no solo desde la docencia y la participación estudiantil, sino también desde procesos de investigación, particularmente, de acción social. Es una práctica que queremos seguir incorporando en este tipo de informes, queremos hacer infografías relacionadas para toda la comunidad universitaria que sea cada vez más las unidades académicas, de investigación y administrativas las que

logren identificar también esos aportes que realizan a las diferentes poblaciones porque participaron también las oficinas administrativas, por ejemplo, la Oficina de Bienestar y Salud con todas las campañas de bienestar que se hacen a lo interno, que son elementos importantes no solo de salud física sino también de salud mental, para el ejercicio de todas las actividades sustantivas que hace la Universidad y su vinculación con la sociedad como tal.

Para finalizar, para cada uno de los diferentes servicios que ofrece la Universidad de Costa Rica, sea de docencia, investigación, acción social, de permanencia (en el último recuadro de la izquierda, en la línea de abajo, hace falta el encabezado, las disculpas del caso, no sé si es un tema de la proyección) que tiene que ver con los resultados de admisión, permanencia y graduación, y por supuesto, los servicios de Administración vienen a resaltar cómo la articulación de los esfuerzos de la Universidad durante este primer ciclo nos permiten identificar grandes resultados, nos permiten, por ejemplo, saber que 10 357 cupos fueron disfrutados realmente por la población estudiantil (al primer ciclo), esto implicó un aumento de 1 019 cupos con respecto al año anterior.

También podemos decir que el ranking, en donde la Universidad se sigue presentando a nivel internacional, muestra, año con año, un mejor avance, un mejor comportamiento. Tenemos una incidencia en más de 4,5 millones de habitantes en el país, ya sea de manera directa o indirecta con las actividades que se dirigen desde la acción social. Estamos hablando que un promedio del 60 % de estudiantes se encuentran becados a nivel nacional, pero con indicadores por encima del 80 % en sedes regionales, y que, a través de los 234 convenios vigentes, la UCR tiene mucha capacidad de intervenir diferentes sectores productivos, económicos, sociales del país e inclusive a nivel internacional y que todo esto realmente lo que refleja es la capacidad de la Universidad al servicio de la sociedad costarricense y la comunidad internacional con respecto al uso y aprovechamiento de los recursos públicos que la Institución tiene. Eso sería, quedamos a disposición de cualquier pregunta o consulta.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS da las gracias al Dr. Esteban Mora Martínez. Informa que, en este momento, tomarán un receso.

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

*A las diez horas y diez minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas. *****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS retoma la sesión. Informa —con mucha emoción— que, durante el receso, observaron el lanzamiento de la misión que lleva las semillas que produce la UCR en beneficio de la ciudadanía costarricense al espacio.

Acto seguido, retomarán la discusión en torno al informe que fue presentado por la OPLAU respecto a la evaluación semestral del PAO. Cede la palabra al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA da la bienvenida a las personas funcionarias de la OPLAU, agradece por la presentación de este insumo que, en efecto, les permitirá observar cuáles acciones debe tomar el Consejo Universitario, como Órgano Colegiado, en alianza con las diferentes instancias de la Universidad. Lamenta que el señor rector no se encuentre presente en la sesión, pues le hubiera gustado que él (el Dr. Carlos Araya Leandro) las abordara; no obstante, al contar con la participación activa de la OPLAU dentro de este espacio, sugiere que puedan referirse, o bien agradecería que desde la OPLAU pueden remitir la respuesta precisamente para seguir analizando algunos de los puntos que durante la presentación fueron mencionados.

Remarca que, durante la presentación de la OPLAU, tomó nota y anotó cinco preguntas que considera son esenciales (a fin de que la OPLAU profundice en estas). Reitera que, si la OPLAU no cuenta en este momento con la información, la pueden hacer llegar. Entiende que la OPLAU es receptora de datos e informaciones, y que no solamente los sintetizan para la presentación, sino que también ayudan a cuestionar muchos de estos indicadores que se están recibiendo en el CU. Asimismo, la OPLAU tiene la posibilidad de dimensionar fenómenos a través de porcentajes, aspecto que cataloga como muy enriquecedor. Esperaría que la OPLAU realice este ejercicio inclusive al recibir cada uno de estos datos (que cuestionen a las instancias en esta materia).

Puntualmente, sus preguntas son las siguientes:

1. ¿Qué medidas consideran que debe implementar la Universidad (o que ya está implementando) para mejorar la ejecución presupuestaria en las partidas con un relativo y supuesto bajo porcentaje de ejecución, como son los bienes duraderos y las inversiones? Agrega que este es un punto que el Consejo Universitario ha discutido, conocen que mucho no depende del CU, pero sí le parece fundamental que puedan tener “nortes” en esta misma línea.
2. ¿Cómo se evalúa el impacto de los proyectos de acción social, más allá de lo que el Dr. Esteban Mora Martínez planteó (de lo que señaló la VAS en relación con la participación de las comunidades, la lista de asistencia, la lista de frecuencia en las comunidades beneficiadas)? También, le gustaría conocer cuáles son las estrategias que la OPLAU ha considerado que se pueden utilizar como Institución para ampliar el alcance en esta misma línea, al considerar que incluso la OPLAU planteó que es una de las áreas sustantivas que, en este momento, están presentando una relativa baja ejecución.
3. ¿Qué iniciativas consideran que se implementarán o que se deben implementar (o que la Administración ya debería estar implementando) para aumentar el porcentaje de personas estudiantes beneficiadas con becas socioeconómicas en las sedes regionales? Esto, a la luz de una intervención de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro presentada en esta sesión en su informe de miembro, en la cual develó una de las preocupaciones a las cuales, como Universidad, deben prestar atención.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA se disculpa por extenderse en la presentación de sus preguntas, pero remarca que aprovechará este informe para que puedan, de alguna manera, discutir mucho más. Continúa con el planteamiento de sus preguntas:

4. ¿Cuáles son los planes que consideran que deben existir para acelerar el avance de los proyectos de infraestructura, como el diseño de la readecuación del edificio antiguo de residencias y las aulas de la Sede del Sur (tema que ha sido bastante discutido, no propiamente con la OPLAU, pero sí con la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI)?

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA reitera que es lamentable que el señor rector no se encuentre presente, pues, probablemente, él (el Dr. Carlos Araya Leandro) podría brindarles más insumos en esta línea, seguidamente, plantea su quinta pregunta:

5. ¿Cómo se plantea mantener el crecimiento sostenido de la oferta de cupos de estudiantes de primer ingreso? Esto ya que fue uno de los puntos que mencionaron en la presentación.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA reitera que, si no es posible contestar en este momento a sus preguntas, agradece si le pueden remitir las respuestas para que el CU las analice y tome decisiones en esta materia. Da las gracias.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS propone realizar una pequeña ronda de preguntas para, posteriormente, responderlas. Cede la palabra al Dr. Keilor Rojas Jiménez.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ da las gracias a la OPLAU por la presentación del informe. Resalta que, en su caso, este es el segundo informe que recibe de la OPLAU (en calidad de miembro del Consejo Universitario). Aclara que en el informe anterior que presentó la OPLAU, del año anterior, lo veía y “no”, pero ahora ya tiene un ojo más fino. Remarca que, en su momento, él notó algo que le preocupó, pero que no lo mencionó; no obstante, ahora que presentaron el informe, lo traerá a colación. Contextualiza que, en el informe sobre el año anterior, la OPLAU indicó que la UCR solo ejecutó un 38 % en bienes duraderos, se podría pensar: es mucho o es poco, primero, ciertamente, es poco, pero, segundo, si se ve en términos de números, eso suma alrededor de 21 000 millones de colones (en las partidas de bienes duraderos, sobre todo en instalaciones y construcciones y en equipamiento científico); por otro lado, comparte que a él, cuando ha solicitado equipos, siempre le responden que no hay dinero, pero, al observar esto, inquiere qué es esto, lo mismo sucede con las necesidades que han planteado las unidades sobre infraestructura. De modo que esto era una alarma, este punto le quedó en su mente y, ahora, al observar que de ese mismo rubro solo se han ejecutado 6 000 millones de 45 000 millones (un 12 %), le queda la inquietud. Agrega que no es lo mismo ejecutar algo en un rubro pequeño (financieramente) que tener una ejecución pequeña en un monto tan grande, de modo que siempre se indica que hay burocracia, procesos largos y otros aspectos, pero afirma que esta es una situación recurrente. Al menos en su caso, como integrante desde hace seis meses en el CU, considera que es sumamente extraño esto, la justificación brindada le “queda corta”, porque esto es algo “tradicional” en el sector público, entonces se piensa que así pasa. Sin embargo, trae a colación un punto que fue señalado por la Oficina de Contraloría Universitaria, instancia que advertía por qué si se tenía un proyecto larguísimo y carísimo y se sabe que eso existe, entonces por qué no se divide en etapas, de modo que la etapa de una construcción, por ejemplo, presupuestariamente, se subdivide; y así, ese costo y esa no ejecución se pueda dividir, se pueda mejorar a fin de que se puedan ejecutar varios proyectos.

Consulta si, además de identificar la situación, se ha hablado con otras personas para ver cómo se puede remediar esto. Remarca que la vez pasada se aprobó lo presentado, en su caso, no dijo nada, pero ahora se disculpa, pues esto se trata de un problema gigantesco de la Universidad que no se puede dejar pasar.

Por otra parte, desea felicitarlos pues en la OPLAU están comenzando a utilizar toda esta información para comunicar a la Universidad lo que se está haciendo, además, están incorporando el tema del valor público, lo cual cataloga como “maravilloso”. En esta línea, también desea motivarlos a pensar en cómo valorar los intangibles: cuánto vale una reserva de arte, cuánto vale una colección de microorganismos, de insectos, de plantas, o incluso algo todavía más intangible: cuánto vale el saber hacer un suero antiofídico, el saber hacer un estudio de ciencias económicas, pues cuando la sociedad, el Gobierno o alguien lo necesita, se recurre a la Universidad y se atiende. Considera que este es parte del valor público intangible que, en ocasiones, ni siquiera se ve, pero es importantísimo.

En esta línea, estima que deberían aprovechar estos insumos que la OPLAU presenta desde una naturaleza más de evaluación y para cumplir con lo establecido por la CGR, y dar un retoque en el estilo y el tono de cómo se comunican para exponer a la sociedad todo lo que en la UCR se está haciendo. Resalta que esta sería una acción muy valiosa.

En el mismo sentido —de antemano se disculpa pues siempre deja encargos para las visitas—, recuerda que ya hablaron sobre el producto interno bruto y la tasa de retorno, pero, a la luz de que se aproximan las elecciones, comienzan a aparecer empresas que monitorean y hacen estudios en redes sociales, entonces recopilan que, por ejemplo, para determinado candidato hubo dos millones de memes o dos millones de información en redes sociales y clasifican cuántas fueron positivas. Considera que sería muy valioso que la UCR, con esa tecnología que ya existe (por ejemplo, la Universidad Latina tiene un

instituto de investigación), y con la capacidad que tiene (si no, se podría llevar a cabo la contratación), lleve a cabo estudios de cuánta información circula en redes sobre la Universidad y cuántas son positivas; reitera que, eventualmente, esto se podría llevar a cabo.

Agrega que esto lo trae a colación, pues sería interesante para mostrar el posicionamiento que tiene la UCR en la sociedad. Además, comenta que, a inicios de este año, la Escuela de Biología, junto con la Cervecería Costa Rica, lanzó la campaña de que no se deben tirar las conchas. Recuerda que, cuando asistieron a la presentación, pudo observar que la Cervecería Costa Rica cuenta con un equipo de mercadeo impresionante, tiene un equipo conformado por personas de entre 20 a 25 años, pero con un conocimiento de manejo de redes, *influencers*, de cómo se posiciona. Lo que pudo determinar, en dicho momento, es que en la UCR estamos a “años luz” de esto, hay muchas acciones que se están llevando a cabo en la Institución, pero que ni siquiera le sacan potencial ni miden ni pulen cómo se informa al respecto. Resalta que todo lo que la OPLAU les muestra son resultados “lindísimos” que se podrían pulir a través de la Administración y de la Oficina de Comunicación Institucional (OCI) para posicionarlos en la sociedad.

Por último, le gustaría consultar sobre el porcentaje de remuneraciones (la masa salarial en la UCR) y si cuentan con estudios en el tiempo. Destaca lo anterior pues ha habido cambios y se han presentado ciertas críticas, pero, según su parecer y los cambios que han ocurrido en el tiempo, se ha reflejado que ese crecimiento empinado más o menos se ha ido controlando (aclara desconocer esto), pero para la toma de decisiones, y para lo que analiza la Comisión de Régimen Salarial, también es importante contar con esa perspectiva. Se disculpa por extenderse en su intervención.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS solicita al pleno ser más puntuales con sus intervenciones. Dado que se trata de ocho preguntas en total (a partir de las dos intervenciones), brinda el espacio para la respuesta. Cede la palabra a la Dra. Nancy Montiel Masís.

DRA. NANCY MONTIEL MASÍS: —Gracias al pleno por las intervenciones y su interés en abordar los temas de fondo que se presentan en la Universidad, los cuales, definitivamente, debemos atender y resolver.

En cuanto a la inquietud del Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera sobre el problema de la baja ejecución presupuestaria, esta es una situación a la que, definitivamente, debemos prestar atención. Esto no es de ahora, son partidas para las que la Universidad debe replantearse la forma de cómo construye, cómo realiza sus procesos, pues todas las instituciones del sector público lo deben hacer. De modo que el tema de los procedimientos es reiterativo.

Es evidente que todas las inquietudes las podrá responder de mejor forma el Dr. Carlos Araya Leandro (como indicó el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera), pero aquí hay que tener en cuenta el proceso de intervención que la Rectoría decidió implementar en la OEPI. Se trata de un tema estructural de la Universidad, posiblemente, el modelo actual esté siendo revisado por la Comisión Interventora, quienes han estado en el CU presentando sus programas de trabajo.

En cuanto al impacto de los proyectos de acción social, técnicamente, el impacto no se mide. En dicho caso, los estudios de impacto se deberían financiar: tomar la decisión de financiar, de llevar a cabo la planificación que requiere un estudio de impacto sobre las poblaciones que se intervienen. Es posible que serían estudios focalizados a la luz de determinados proyectos y poblaciones; es decir, no se puede hablar de un impacto de la acción social de la UCR, pues la evaluación de impacto se lleva a cabo mediante la evaluación de intervenciones específicas y esto nos lleva a poblaciones específicas en determinados momentos del tiempo, pero, efectivamente, la UCR, salvo estudios específicos que hagan institutos o centros de investigación (que deben hacerlos), no lleva a cabo esto como práctica administrativa.

Lo que se lleva a cabo en la evaluación es medir la producción de los servicios y determinar cuánto producen, no se miden efectos (cómo cambian las personas cuando reciben estos servicios) ni tampoco se miden los impactos en la sociedad costarricense en los procesos administrativos.

En cuanto a las iniciativas que se deben implementar para aumentar el porcentaje de becas socioeconómicas en sedes regionales, me he enorgullecido por los porcentajes de población becada en las sedes regionales: las más bajas son 80 % y en la Sede Regional del Sur más del 90 % de la población es becada. En este punto, se debería precisar exactamente qué es lo que se quiere, porque también se incluye el tema de atracción de población de estas zonas hacia la Universidad.

Respecto a la consulta de cómo mantener la oferta de cupos, no comprendí de forma total la pregunta planteada por el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, pues es evidente que esto depende de los presupuestos para las unidades académicas docentes para contratación de docentes, tiempos adicionales. De modo que se trata de un aspecto de demanda de las carreras, hay carreras que, posiblemente, aumenten las ofertas de cupos y no todas llenan los cupos, pero hay otras carreras que, más bien, presentan sobredemanda. No obstante, transmitiré las preguntas tal y como fueron planteadas por el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera a la Rectoría para construir una respuesta conjunta.

Por su parte, el Dr. Keilor Rojas Jiménez planteó el tema de la ejecución presupuestaria en bienes duraderos, al respecto, la Administración está tomando medidas (como fueron mencionadas). Esas instancias son las más indicadas para ver las medidas que están implementado para fin de, evidentemente, llevar a cabo una ejecución más efectiva de esos recursos, pues si se cuenta con los recursos, deben tener un modelo de gestión que les permita ejecutarlo de la forma más eficiente, y eso implica cumplir con las etapas de los proyectos, que, de seguro, fueron diseñados por etapas, pues los ingenieros trabajan así. De hecho, la OEPI cuenta con un mapeo de las diferentes etapas de los proyectos, con un porcentaje que se le asigna para medir el avance según la etapa en que se encuentre.

En lo que respecta a la medición del valor público, este sería un reto metodológico, de valoración, para determinar cuál es el valor social y científico que comprenden muchos de los saberes y colecciones que tiene la Universidad.

Respecto a lo planteado por el Dr. Keilor Rojas Jiménez sobre las mediciones del posicionamiento de la Universidad de Costa Rica a nivel de las redes sociales y los medios de comunicación, la OPLAU lleva un indicador que mide la OCI por medio del contrato con una empresa, llamada Controles —no preciso el nombre exacto—. Esta empresa mide el total de menciones por mes de la UCR en medios de comunicación nacionales (en los principales) y se revisa cuáles menciones son positivas y cuáles no lo son. Actualmente, hay un 92 % de menciones positivas; en lo personal, me agradó mucho conocer este resultado. Al revisar algunos datos históricos con la OCI, en el 2024 hubo un 97 % de menciones positivas, de modo que el 92 %, de manera comparativa, ya no lo consideré como un resultado tan bueno, ahora el reto es mantener ese 92 % (tanto este año como el siguiente) y así se está planteando en el Plan Presupuesto 2026. La Universidad puede influir, una mención positiva puede surgir porque algún docente presentó el resultado de una investigación o bien lo entrevistaron; también, podría surgir porque el medio asistió a una comunidad en la que se está desarrollando un proyecto y elaboraron una noticia al respecto. De modo que se trata de un indicador cuyo resultado arroja que estamos bastante bien posicionados a partir de toda la intervención de la UCR (en todos los ámbitos de su quehacer en todo el país), incluso a nivel internacional se puede generar una noticia que sea una mención positiva. Todo esto se está midiendo.

Asimismo, la OCI está midiendo el alcance de la página web. Se trata de conteos, la OCI define el “alcance” como el número de visitas o sesiones en un conjunto de interacciones en el sitio web. Remarca que esto lo miden por medio de Google Analytics, de modo que, para el 2024 hubo una visitación de tres millones y medio. Se esperaría, para los resultados del 2026, una visitación de tres millones y medio

también. A su vez, la OCI mide el alcance en redes sociales, en Facebook, Instagram y LinkedIn; estas redes arrojan una visitación de 5 millones (en el 2024) y para el 2026 se esperaría 5 200 000. De modo que la OCI sí está utilizando estas métricas.

En cuanto al porcentaje de remuneraciones, es de conocimiento que la Universidad logró controlar el crecimiento ascendente que llevaba la masa salarial a partir de las reformas implementadas por el Gobierno anterior y el que estuvo antes de este. Se trata de medidas que empezó la Universidad por su propia cuenta, con la renegociación del porcentaje de anualidad y, posteriormente, a partir de la Ley n.º 9635, *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, y la *Ley Marco de Empleo Público*, se marcó de forma más decidida la contención del gasto en remuneraciones. No sé si el Dr. Esteban Mora Martínez desea ampliar la información brindada.

DR. ESTEBAN MORA MARTÍNEZ: —Me referiré de forma rápida a algunos puntos de las consultas planteadas por el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y el Dr. Keilor Rojas Jiménez, relacionadas con los temas de bienes duraderos e inversiones. En particular, en lo que respecta a inversiones, se encuentra el aspecto de los compromisos que se van acumulando año con año, lo cual hace que, lamentablemente, la bolsa vaya creciendo: la ejecución no es tan efectiva en el tiempo, como sería lo deseable. Desde la OPLAU hemos trabajado con la OEPI a fin de contar con un documento de trabajo que nos permita lo que las personas miembros mencionaban y que también explicó la Dra. Nancy Montiel Masís sobre tener una visión del comportamiento de los diferentes proyectos y los avances por cada uno de los componentes que tienen esos proyectos (Anexo 3 del informe). Lo anterior permitiría asegurar en el tiempo una mejor rendición de cuentas en el uso específico de los recursos en el periodo en que estén destinados a ser ejecutados.

Con respecto al tema de remuneraciones, como lo señalaba la Dra. Nancy Montiel Masís, el comportamiento ha venido a la baja, en una proporción similar es donde se ha visto el cambio de aumento hacia Vida Estudiantil. Remarca que en ese punto hay un componente importante de cómo se distribuyen los recursos para fortalecer lo que podría ser el tema de las personas estudiantes de primer ingreso y de becas. Recalca que, como lo señaló la Dra. Nancy Montiel Masís, desde la Rectoría, se estaría planteando la respuesta específica a estas consultas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Mag. Hugo Amores Vargas.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS manifiesta que intentará ser muy puntual y breve en su intervención. En primer lugar, agradece a las personas funcionarias de la OPLAU, no solo a quienes los acompañan en la presente sesión, sino a todo el equipo de trabajo que conforma la oficina, integrado por personas muy competentes. Resalta que el trabajo que realizan las personas funcionarias de la OPLAU es importantísimo para la Institución, los felicita por lo que han venido ejecutando durante todos estos años y agradece por el informe presentado, pues este es un documento de avance del Plan Anual Operativo y la ejecución que tiene es cercana al 50 %, y se pueden apreciar esos datos y la cantidad de números tan importantes y las gráficas presentadas por la OPLAU.

Reflexiona que, definitivamente, la Universidad de Costa Rica, a través de la docencia, la investigación, la acción social y demás servicios mencionados, tiene un alto impacto dentro de la sociedad costarricense, esto se refleja de manera especial (pregunta que fue presentada por el Dr. Keilor Rojas Jiménez) en el valor agregado al servicio público.

En segundo lugar, con vehemencia, refiere que, en su caso, como una persona que estudió en sede regional con beca, observa ese alto porcentaje de las sedes regionales que promedian entre todas un 80 % (estudiantes que reciben beca de ayuda socioeconómica 4 y 5), de modo que reflexiona sobre la importancia de seguir proyectando ese crecimiento hacia la periferia, donde, precisamente, los pueblos, las ciudades y los cantones con menos desarrollo socioeconómico en este país están en las costas y en las zonas alejadas (Upala, Los Chiles, Guatuso, las zonas indígenas) y, sin lugar a dudas, el crecimiento de las sedes y la

cantidad de becas genera movilidad social y mayores oportunidades a una sociedad que necesita una mayor paridad e igualdad en todos los sectores.

En resumen, este es un comentario general, no tiene una pregunta específica. Considera que las preguntas del Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, el Dr. Keilor Rojas Jiménez y posiblemente las que pueda agregar la M. Sc. Esperanza Tasies Castro dan una tarea para las personas funcionarias de la OPLAU respecto a la línea a seguir. De igual manera, él tenía algunas inquietudes similares a las que fueron expuestas por las otras personas miembros, por ende, solicita a la OPLAU trasladar dichas consultas a la Administración. Principalmente, su intervención tiene como objetivo agradecer a la OPLAU por compartir esta información y brindar este trabajo, recalca el caso de las sedes regionales. De nueva cuenta, da las gracias.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO agradece a las personas funcionarias de la OPLAU por la presentación del informe. Adelanta que mencionará algunos comentarios y planteará una consulta. En primer lugar, respecto a la subejecución presupuestaria, comprende que hay mucha “traba” que proviene de las leyes que los gobiernos han establecido, pero la subejecución también tiene una explicación fundamentada en el exceso de trámites. Aspecto que, considera, se debe resolver con una revisión de estos trámites. Comparte que ella ha conversado con las personas que están a cargo de los presupuestos en las sedes regionales, quienes le han explicado que la subejecución tiene una explicación: el exceso de trámites. Ilustra que, por ejemplo, hace unos días se dio la información de que la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE) presentaba subejecución y ella ha observado que, para acceder a una beca corta, la OAICE pide completar casi 30 documentos con las mismas preguntas, lo cual provoca que la persona interesada se canse de tener que llenar tanta documentación, con la incertidumbre de si el apoyo será otorgado o no, lo cual no ayuda porque es demasiado el costo.

En segundo lugar, sobre los proyectos que se ejecutan, muchos de estos los desarrolla la Sede Rodrigo Facio en las regiones. De modo que se ha insistido mucho en la necesidad de coordinar para así potenciar los resultados.

En tercer lugar, en cuanto a las becas y la reubicación geográfica (que mencionaba el Dr. Esteban Mora Martínez), puntualiza que este es uno de los rubros más sensibles. Le consta que constituye una de las dimensiones por revisar del reglamento (intención que tiene el Consejo Universitario). Exterioriza que le impresionó mucho el porcentaje de estudiantes con beca. Puntualiza que es diferente señalar que la cobertura es buena —porque sí lo es y no deberían haber ataques contra la Universidad en ese sentido—, pero las condiciones en las que esas becas se reciben son las que deben someterse a revisión; es decir, revisar el reglamento y todos los elementos conexos que estén vinculados con la gestión de las becas. Resalta que esto es, en mucho, de resorte del CU y así se hará, con muy buena voluntad (en línea con lo que fue expuesto anteriormente por las otras personas miembros).

En cuarto lugar, desea plantear una consulta: en el Consejo Universitario se hizo una declaratoria de emergencia para la Sede Regional del Sur y para la Sede Regional del Pacífico, y personas funcionarias de las sedes le han consultado sobre el futuro de la declaratoria. Remarca que la preocupación de estas personas —la cual es válida— es que esta haya sido una mera “declaratoria de intención” —como lo llama ella—, que se asemeja a cuando, por ejemplo, una persona expresa algún día..., por ende, en las sedes tienen esta preocupación. En suma, le gustaría saber sobre la vía para que el CU pueda saber, presupuestariamente, cómo se resolvería esta declaratoria para que sea vinculante y no una declaratoria de intenciones.

En su caso, ha pensado explorar el tema del presupuesto plurianual; no obstante, sabe y comprende las limitaciones que están asociadas con la negociación del FEES cada año y no cada cinco años (como históricamente se hacía). En este punto, inquiere cómo podrían garantizar que la declaratoria de emergencia para la Sede Regional del Sur y para la Sede Regional del Pacífico tenga un contenido planificado

presupuestariamente, a pesar de los problemas que conoce que existen y que sabe que no son responsabilidad de la OPLAU. Da las gracias.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la Dra. Ilka Treminio Sánchez.

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ, en primer lugar, agradece el trabajo llevado a cabo por la OPLAU y, particularmente, agradece la exposición brindada por la Dra. Nancy Montiel Masís y el Dr. Esteban Mora Martínez. En su criterio, es de rescatar el hecho de que algunas observaciones e inquietudes que fueron manifestadas en el CU se vean plasmadas en el informe brindado en la presente sesión, remarca que este es un accionar muy importante para el Órgano Colegiado, por cuanto permite lograr un impacto en la manera en la que, de forma estratégica, se presentan elementos que, tradicionalmente, están, en ocasiones, colocados solo para rendir información presupuestaria, pero no para conectar con la visión estratégica, política y social que tiene el Órgano Colegiado como expectativa sobre estos elementos.

En este sentido, comprende lo que fue manifestado por la OPLAU: que las disposiciones de la CGR también han permitido una visualización de una construcción orientada hacia resultados. Se atreve a afirmar que, para el Órgano Colegiado, a partir de las inquietudes que se presentaron a inicios del año, esa orientación por resultados también tiene que ver con la posibilidad de hacer visible a la sociedad lo que se produce en la Universidad y lo que esto representa en materia de bien público y de valor público.

En segundo lugar, desea resaltar que esto es todavía más valioso cuando los resultados y los estudios se llevan a cabo con el nivel técnico, con la sofisticación, pero, además, con lo que la OPLAU señaló: el respaldo participativo de los distintos segmentos de la Universidad. En este punto, le gustaría destacar que las experiencias de la planificación y la presupuestación participativa en otros niveles, en otras instancias, siempre ha sido muy exitosa. Aclara que esto no quiere decir que un presupuesto o una planificación participativa derive en que las personas actoras y participantes exigen u obliguen a una Administración, a un órgano de Gobierno a decir cómo invertir el presupuesto, pero sí a que la planificación y la presupuestación no se haga de espaldas a la comunidad universitaria, a sus distintas unidades, a lo que necesitan los laboratorios, a lo que piensa el estudiantado sobre las becas. Por ende, considera que este es un paso adelante, exitoso, muy valioso, el cual es importante resaltar. Sobre este punto, desea consultar cómo valora la OPLAU la experiencia, qué aspectos podrían permitir mantener como una ruta permanente, continuada y en proceso de mejora con respecto a la participación en los segmentos para la planificación y presupuestación universitaria.

En tercer lugar, desea destacar un dato de la presentación, el cual considera revelador, tanto para la sociedad costarricense como para la propia Universidad de Costa Rica: se trata del hecho de que, precisamente, sea el Área de Ciencias Sociales la que participa en segundo lugar de lo que la OPLAU denominó en la variable como “mecanismos de generación de conocimiento”; es decir, recalca que el Área de Ciencias Sociales contribuye en segundo lugar, después del Área de Ciencias Básicas, a la inscripción y ejecución de proyectos, programas y actividades. Esto rescata que el Área de Ciencias Sociales es fundamental en lo que la UCR agrega a la sociedad y además en cómo las distintas unidades académicas que componen dicha área (que es también una de las más grandes de la Universidad) aportan de forma valiosa y pertinente y sigue contribuyendo en la elaboración de políticas públicas, en el pensamiento nacional. Este punto desea conectarlo con lo que señaló el Dr. Keilor Rojas Jiménez de manera muy acertada: se trata de cómo pueden hacer para que la Universidad, a partir de un área que es la que contribuye en segundo lugar con los mecanismos de generación de conocimiento, pueda recibir, de parte de la Administración, el presupuesto para crear, dentro de las investigaciones inscritas, el conocimiento oportuno y pertinente.

Remarca que, en este momento, tanto el Centro de Investigación en Comunicación como el Centro de Investigación y Estudios Políticos, de la Escuela de Ciencias Políticas, gestionan proyectos vinculados con el proceso electoral, pero hay universidades privadas que están siendo consultadas para mediciones.

Evidentemente, rescata que la trayectoria, el conocimiento, lo que se ha venido desarrollando en décadas de trabajo en la Universidad de Costa Rica, ha demostrado ser bastante más riguroso que lo que otros centros de pensamiento, sobre todo de corte privado, han realizado; y es fundamental apoyar el que la Universidad coloque esos datos, esos conocimientos, que permitan ampliar el debate nacional y público, en términos empíricos, para orientar las políticas públicas y seguir un pulso al proceso electoral.

De modo que considera que este dato les hace un llamado de atención para poder resaltar, en su caso, como representante del Área de Ciencias Sociales, la contribución de esta Área, pero también la pertinencia y la buena inversión de los recursos que hace la UCR cuando apoya el Área de Ciencias Sociales.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS indica que, en virtud de la cantidad de preguntas que fueron planteadas, realizarán un corte en las intervenciones de las personas miembros.

*****Se da un intercambio de opiniones y comentarios, fuera de actas, entre el Dr. Eduardo Calderón Obaldía y la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.*****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Dr. Eduardo Calderón Obaldía.

EL DR. EDUARDO CALDERÓN OBALDIA da las gracias a la Dra. Nancy Montiel Masís y al Dr. Esteban Mora Martínez por la exposición. Contextualiza que, dado a que estamos en vísperas de la presentación de la propuesta del presupuesto para el próximo año, le gustaría exhortar a la Administración para que su propuesta considere, justamente, estos aspectos de subejecución con el objetivo de que, al momento del análisis de la comisión, puedan “fluir” con el trámite.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la Dra. Nancy Montiel Masís.

DRA. NANCY MONTIEL MASÍS: —Gracias por el interés en el tema y por la retroalimentación a la OPLAU. Como señalamos al inicio, este es un proceso de mejoramiento continuo. En lo que respecta a la consulta de la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, me gustaría trasladar sus preguntas al señor rector (sobre las declaratorias de emergencia de la Sede Regional del Sur y de la Sede Regional del Pacífico y la asignación presupuestaria), dado que se trata de decisiones bajo las limitaciones que tiene la Universidad de Costa Rica. Se trata de una decisión de asignación de recursos que compete al máximo órgano jerárquico ejecutor de la Universidad.

Es evidente que sí hay un llamado, desde hace muchos años, de la CGR para la presupuestación plurianual, lo cual nos llama a hacer una planificación plurianual de largo plazo, en la cual realmente se proponga lo que se va a hacer cada año para lograr un fin específico a lo largo de un periodo, lo cual no es posible con una planificación que se hace anualmente. Sin embargo, la UCR tiene su plan estratégico y sus políticas institucionales quinquenales que orientan los presupuestos anuales. De modo que lo que también estaría haciendo falta es fortalecer la presupuestación plurianual (como lo planteó la M. Sc. Esperanza Tasies Castro), aspecto que se nos ha dificultado aún más con la incertidumbre de las negociaciones del FEES anuales, como fue señalado. En este punto, considero que se presenta una limitación estructural, pues aún para la formulación del Plan Presupuesto Anual se vive una gran incertidumbre, hasta que se logre un acuerdo del monto que todavía no se tiene para la Universidad de Costa Rica.

En cuanto a lo señalado por la Dra. Ilka Treminio Sánchez, todo el sector público se basa en una orientación hacia resultados, lo cual proviene de asesorías que, en su momento, recibió el Ministerio de Hacienda del Banco Interamericano de Desarrollo. Posteriormente, esto lo acogió la CGR, lo cual lo convierte en vinculante para la UCR. Aunque es un enfoque de gestión público con bases del sector privado (con lógica empresarial), considero que es útil; en otras palabras, es muy útil que planteen un llamado a pensar en lo que se produce, cómo se mide y, después, pasar a analizar qué efectos se obtienen de eso que se produce y cuáles son los impactos.

La OPLAU trabaja de forma participativa, se lleva a cabo una planificación participativa con las unidades ejecutoras, se ha fortalecido este proceso desde enero. Para el Plan Presupuesto 2026 no logramos abarcar todas las unidades, pero nos encontramos en un proceso continuo para continuar fortaleciéndolo, de tal manera que se logre el recorrido por todas las más de 200 unidades ejecutoras de presupuesto que tiene la Universidad.

Valoramos la experiencia de forma muy positiva, por ejemplo, el enfoque que, como mencioné, aunque proviene de la nueva gerencia pública, es muy práctico, muy útil, para efectos de planificación ayuda mucho, pues nos obliga a concretar, dado que “lo que no se mide, no se ve”. Por ejemplo, sostuve una reunión con la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas y con el Mag. Mauricio Saborío González, jefe del CIST, para precisar qué produce el Consejo Universitario; sostuvimos una reunión muy provechosa en la cual nos pusimos a pensar qué produce el CU y cómo se puede medir; este es otro reto, implica conocer si se llevan las estadísticas, la contabilidad para poder medirlo. Este ejercicio se ha replicado en otras unidades, hay unidades muy complejas, en las cuales los procesos llevan a producir varios servicios (distintos) que a veces no pueden agregar y eso plantea un desafío metodológico, pero que se va sobrellevando y abordando en etapas.

Efectivamente, el Área de Ciencias Sociales es la segunda en la cantidad de proyectos de investigación. Yo también soy del Área de Ciencias Sociales, por lo que me complace mucho. También, me enorgullece muchísimo el aporte de la Universidad en el Área de Ciencias Básicas, es fundamental. Ningún área del conocimiento prima sobre otra, porque somos seres humanos multidisciplinarios, multifacéticos, por ende, necesitamos de todas las áreas del saber (las que ya existen, las que se están desarrollando y las que vendrán en el futuro).

DR. ESTEBAN MORA MARTÍNEZ: —Para complementar, me gustaría indicarle al Mag. Hugo Amores Vargas que este año, ante una consulta del *Diario Extra*, en términos de estudiantes becados y de procedencia de las personas estudiantes, también llevamos a cabo un trabajo de análisis con respecto a los cantones por Índice de Desarrollo Social. Hay una relación bastante fuerte de estudiantes que pertenecen a los cantones más deprimidos, que están becados y son estudiantes de la Universidad de Costa Rica; por ende, desde ese punto, también hay un acceso importante de la Universidad al respecto.

En cuanto a la subejecución y la revisión de trámites que señaló la M. Sc. Esperanza Tasies Castro, el Anexo 5 del informe incluye medidas correctivas, este podría ser un insumo para la Unidad de Mejora Continua, la cual, precisamente, puede identificar en algunos procesos administrativos dónde se pueden estar presentando “cuellos de botella” y proponer mejoras en algunos de los trámites.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Sr. Fernán Orlich Rojas.

EL SR. FERNÁN ORLICH ROJAS, en primer lugar, agradece a las personas funcionarias de la OPLAU por la presentación y el trabajo tan importante que llevan a cabo. Considera que de lo más lindo de la OPLAU es que esta oficina corresponde a uno de los principales espacios de construcción del futuro de la Universidad. Se trata de un espacio que se construye desde muchas instancias: el Consejo Universitario, la Administración, personas individuales, entre otras; pero la OPLAU es de las principales, por ende, deseaba agradecerles.

En segundo lugar, a modo de recomendación para futuros informes (para las personas que continúan en cargos de autoridades), señala que, dentro de los muchos datos que presentan (los cuales son sumamente útiles), en lo personal, le faltó ver indicadores de cupos insatisfechos o personas graduadas en la Universidad, esto por cuanto no solo deben enfocarse en las personas que se admiten cada año, los cupos que abre la Universidad, sino ahondar en el valor agregado de cuántas personas se están graduando en la Institución, o, por ejemplo, cuál es el promedio de años de graduación por carrera, esto por cuanto muchos planes de estudio señalan que una carrera abarca cinco años, pero, realmente, ¿cuánto están demorando las personas estudiantes en concluir la carrera?

Remarca que, a partir de eso, pueden comenzar a identificar por qué, por ejemplo, si el plan de estudios de una carrera indica que tarda cinco años, el promedio de estudiantes está demorando entre 7 u 8 años en concluir su carrera (aclara que esto es particular en cada unidad), se podría indagar qué sucede. Incluso, pueden ir más allá, explorar cuál es el porcentaje de empleabilidad por carreras.

Refiere que lo curioso del caso es que muchas unidades manejan estos datos y dentro de las propias escuelas se habla al respecto, de modo que, a lo mejor, se analiza a un nivel micro (en las unidades que así lo hagan), pero en un nivel macro, al menos en este año, no es un punto que se haya conversado en el Consejo Universitario y esta es una labor sumamente importante para todas las autoridades universitarias, a fin de observar qué tanto logran cumplir con ese fin último de la Universidad, pues, al final de cuentas, este es un proceso hermoso en el que se embarca la persona estudiante desde que ingresa a la UCR; hay muchas entradas en ese proceso (la persona estudiante, la persona docente), las actividades que se llevan a cabo y la salida, que no es meramente un título: se obtiene el título, pero también una formación humanista, una visión país, una visión de mundo, que es lo que se desea transmitir a las personas estudiantes, a todas las personas que trabajan en la Universidad y a Costa Rica en general.

Con esta intervención, desea inspirar a la OPLAU para que, en futuros informes, pueda presentar estos datos. Remarca que será sumamente importante contextualizarlos, pues estos datos no hablan por sí solos, supone que encontrarán datos alarmantes de que ingresan muchas personas a “x” carrera y se gradúan pocas, pero propone pensar qué tal si se comparan con una universidad privada, con otras universidades del país, contra el mundo, ahí se podrán dar cuenta de si están haciendo un buen trabajo, de si deben mejorar. Destaca que esta es una recomendación de su parte, enfocarse en ese valor agregado —algo que para él es crucial— y que comiencen a ver también no solo cuántas personas admite la UCR, sino cuántas personas gradúa la UCR, pues, al final de cuentas, si gradúan personas y logran concluir con ese proceso, eso libera a la Institución presupuestariamente para así aceptar a nuevas personas. Deja latente su recomendación, agradece a la OPLAU por su trabajo.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

EL PH. D. SERGIO SALAZAR VILLANEA OBALDIA da las gracias a la Dra. Nancy Montiel Masís, al Dr. Esteban Mora Martínez y a la M.A. Andrea Collado Chaves por la presentación de estos resultados. Remarca que la labor de la OPLAU es recopilar esta información y evidenciarla, labor muy importante que —en una línea similar a lo manifestado por la M. Sc. Esperanza Tasies Castro— a su vez, busca observar cuáles son los problemas que se presentan para lograr que esa ejecución les permita cumplir con los objetivos institucionales.

En esta línea, le gustaría evidenciar el hecho de que la ejecución de muchos de estos programas depende de las personas docentes y académicas, que coordinan esos programas, esos proyectos, esas actividades; y en esa línea, inquiere cómo deberían preocuparse porque las personas académicas y docentes cuenten con la capacitación y preparación adecuada para conocer esos pasos, para maximizar el alcance de esos objetivos que se han trazado en las distintas actividades sustantivas universitarias.

Considera que uno de los principales problemas que existe es además la centralización de los trámites, desde los proyectos y actividades hacia las unidades académicas y de investigación, hacia las jefaturas administrativas de esas unidades académicas y de investigación. Asimismo, la ejecución, a través de esos fondos de trabajo, enlentece los procesos y ese podría ser uno de los “cuellos de botella” y también, cómo se centraliza, desde las unidades académicas de investigación, hacia una única oficina que, nuevamente, enlentece la ejecución y el alcance de esos objetivos. Desde ahí, le gustaría señalar, como ejemplo, la intervención que se realizó de la OEPI para demostrar cómo involucrar profesionales especializados (en este caso, ingenieros industriales) en identificar esos procesos, esos “cuellos de botella”, les podría permitir, a lo interno de la Institución, mejorar la rapidez con la que se logran ejecutar o maximizar esa eficiencia en la utilización de nuestros recursos.

En la misma línea que comentó el Dr. Esteban Mora Martínez, sobre la posición de la Institución en el ranking, desea evidenciar que la UCR brinda formación y realiza investigación en todas las áreas del conocimiento, ahora bien, desea aprovechar la oportunidad para señalar que hay áreas que lo llevan a cabo de forma sobresaliente; al buscar en los rankings, la UCR, en el Área de Agricultura y la parte de *forestry* (forestal), se ubica en el lugar 151 de 200 del *ranking* mundial, de modo que, recalca, hay áreas que lo hacen de forma sobresaliente. Reflexiona que siempre es necesario que aprendan a comunicar mejor esos resultados que se obtienen dentro de las áreas académicas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS consulta a la Dra. Nancy Montiel Masís y al Dr. Esteban Mora Martínez si alguno desea referirse.

DRA. NANCY MONTIEL MASÍS: —Gracias al Sr. Fernán Orlich Rojas por su reflexión sobre otra información que es importante conocer para el Órgano Colegiado y para la Administración. Efectivamente, se trata de datos que no están incorporados en el presente informe.

Afortunadamente, el CEA tiene un sistema de información, en el cual, para cada carrera y cada plan de estudios, calculan el porcentaje de años para graduarse, incluso hacen una distinción entre los estudiantes que están dedicados solo al plan de estudios, para observar el periodo de duración, esto por cuanto hay estudiantes que cursan dos planes de estudio (dos carreras), pero incluso, con esa fineza, a mí me agradó mucho conocer que esta información existe en la Universidad a nivel de plan de estudios de carreras, a su vez, el CEA lleva otros indicadores.

Recibo el llamado del Ph. D. Sergio Salazar Villanea a rescatar, dentro de ese promedio universitario, que hay diferentes desempeños entre las áreas. La UCR tiene muchísimas áreas por las cuales hay que enorgullecerse, pero, como señaló el Sr. Fernán Orlich Rojas, debemos verificar esos otros puntos, esas otras variables que deben mejorar. En la presente sesión se han señalado varias, entre estas, la infraestructura, la graduación, las becas, sedes regionales, cupos de primer ingreso; en suma, hay muchos aspectos respecto de los cuales debemos colocar un lente fino para abordarlos y ser mejores. Siempre debemos mantenernos en una mejora continua en todas las áreas y aspectos de la Universidad.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS da las gracias a la Dra. Nancy Montiel Masís, al Dr. Esteban Mora Martínez y a la M.A. Andrea Collado Chaves de la OPLAU, así como a la Mag. Carolina Solano Vanegas, asesora de la Unidad de Estudios, por la presentación del Informe de Evaluación semestral del PAO 2025. Concluida la presentación de la OPLAU, informa que el pleno tomará un receso de veinte minutos.

*****A las once horas y seis minutos, se retiran la M.A. Andrea Collado Chaves, el Dr. Esteban Mora Martínez y la Dra. Nancy Montiel Masís, de la Oficina de Planificación Universitaria.*****

*****A las once horas y seis minutos, se retira la Mag. Carolina Solano Vanegas, asesora de la Unidad de Estudios.*****

*****A las once horas y seis minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las once y cuarenta y cuatro minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.*****

LA PH.D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS retoma la sesión. Seguidamente, procede a la lectura del acuerdo sobre el Informe semestral del PAO 2025, el cual, a la letra, señala:

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. Los puntos 4.5.5 y 4.5.6 de las Normas técnicas sobre presupuesto público N-1-2012-DC-DFOE, establecen lo siguiente:

4.5.5 Suministro de información sobre los resultados de la evaluación presupuestaria a la Contraloría General.

Para el ejercicio de las competencias de fiscalización, las instituciones deberán presentar a la Contraloría General de la República, informes semestrales acumulativos, con fecha de corte 30 de junio y 31 de diciembre, con los resultados de la evaluación presupuestaria, referida a la gestión física y financiera ejecutada. Las fechas para dicha presentación serán las siguientes:

a) La del primer semestre, a más tardar el 31 de julio del año de vigencia del presupuesto.

b) La del segundo semestre, a más tardar el 31 de enero del año posterior a la vigencia del presupuesto.

La información debe incorporarse al sistema electrónico diseñado por el Órgano Contralor para el registro de la información presupuestaria, de acuerdo con la normativa y las especificaciones que regulan su funcionamiento.

4.5.6 Información sobre la evaluación presupuestaria que debe suministrarse a la Contraloría General de la República. *La información sobre la evaluación presupuestaria deberá incorporarse en el sistema electrónico diseñado por la Contraloría General de la República, en forma conjunta con la información solicitada en la norma 4.3.15 y comprenderá lo siguiente:*

a) Instrumento o mecanismo que confirme la oficialidad de la información incorporada al sistema

(...)

ii) Referencia del acuerdo mediante el cual el jerarca conoció el resultado de la evaluación presupuestaria (...)

2. La Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU) remitió a la Rectoría el *Informe semestral de la Evaluación Presupuestaria (física y financiera) del Plan Anual Operativo (PAO)*, al 30 de junio de 2025. Asimismo, envió la presentación del informe y el archivo Excel con los cuadros del resumen de la gestión física y financiera solicitados por el Ministerio de Hacienda mediante la circular MH-STAPOF-CIRC-0605-2025, del 29 de mayo de 2025 (oficio OPLAU-654-2025, del 28 de julio de 2025). Por su parte, la Rectoría, mediante el oficio R-5588-2025, del 28 de julio de 2025, elevó este informe al Consejo Universitario.
3. La Dra. Nancy Montiel Masís, jefa, la M.A. Andrea Collado Chaves, subjefa, y el Dr. Esteban Mora Martínez, jefe de la Sección de Evaluación, todas personas funcionarias de la Oficina de Planificación Universitaria, exponen el *Informe semestral de la Evaluación Presupuestaria (física y financiera) del Plan Anual Operativo (PAO)*, al 30 de junio de 2025 ante el Órgano Colegiado.

ACUERDA

Dar por conocido el *Informe semestral de la Evaluación Presupuestaria (física y financiera) del Plan Anual Operativo (PAO)*, al 30 de junio de 2025.

ACUERDO FIRME.

LA PH. D. ANA ATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. Los puntos 4.5.5 y 4.5.6 de las *Normas técnicas sobre presupuesto público N-1-2012-DC-DFOE*, establecen lo siguiente:

4.5.5 Suministro de información sobre los resultados de la evaluación presupuestaria a la Contraloría General. Para el ejercicio de las competencias de fiscalización, las instituciones deberán presentar a la Contraloría General de la República, informes semestrales acumulativos, con fecha de corte 30 de junio y 31 de diciembre, con los resultados de la evaluación presupuestaria, referida a la gestión física y financiera ejecutada. Las fechas para dicha presentación serán las siguientes:

- a) La del primer semestre, a más tardar el 31 de julio del año de vigencia del presupuesto.
- b) La del segundo semestre, a más tardar el 31 de enero del año posterior a la vigencia del presupuesto.

La información debe incorporarse al sistema electrónico diseñado por el Órgano Contralor para el registro de la información presupuestaria, de acuerdo con la normativa y las especificaciones que regulan su funcionamiento.

4.5.6 Información sobre la evaluación presupuestaria que debe suministrarse a la Contraloría General de la República. La información sobre la evaluación presupuestaria deberá incorporarse en el sistema electrónico diseñado por la Contraloría General de la República, en forma conjunta con la información solicitada en la norma 4.3.15 y comprenderá lo siguiente:

- a) Instrumento o mecanismo que confirme la oficialidad de la información incorporada al sistema
(...)
- ii) Referencia del acuerdo mediante el cual el jerarca conoció el resultado de la evaluación presupuestaria
(...)

2. La Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU) remitió a la Rectoría el *Informe semestral de la Evaluación Presupuestaria (física y financiera) del Plan Anual Operativo (PAO)*, al 30 de junio de 2025. Asimismo, envió la presentación del informe y el archivo Excel con los cuadros del resumen de la gestión física y financiera solicitados por el Ministerio de Hacienda mediante la circular MH-STAPOF-CIRC-0605-2025, del 29 de mayo de 2025 (oficio OPLAU-654-2025, del 28 de julio de 2025). Por su parte, la Rectoría, mediante el oficio R-5588-2025, del 28 de julio de 2025, elevó este informe al Consejo Universitario.
3. La Dra. Nancy Montiel Masís, jefa, la M.A. Andrea Collado Chaves, subjefa, y el Dr. Esteban Mora Martínez, jefe de la Sección de Evaluación, todas personas funcionarias de la Oficina de Planificación Universitaria, exponen el *Informe semestral de la Evaluación Presupuestaria (física y financiera) del Plan Anual Operativo (PAO)*, al 30 de junio de 2025 ante el Órgano Colegiado.

ACUERDA

Dar por conocido el *Informe semestral de la Evaluación Presupuestaria (física y financiera) del Plan Anual Operativo (PAO)*, al 30 de junio de 2025.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, somete a consideración del plenario una modificación en el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-15-2025 en torno al Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, y al Dictamen CCCP-4-2025 referente a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS justifica que, debido a motivos de actualidad y necesidad, someterá a consideración del pleno una modificación en el orden del día para atender los puntos 16 y 6 de la agenda.

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

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-15-2025 en torno al Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, y al Dictamen CCCP-4-2025 referente a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

ARTÍCULO 6

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, presenta la Propuesta de Dirección CU-15-2025 en torno al Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la Dra. Ilka Treminio Sánchez para que presente el resumen de la propuesta y que puedan atender, posteriormente, con la propuesta de acuerdo.

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ contextualiza que, en virtud de que el día anterior fue leído, prácticamente, en su totalidad, una versión del pronunciamiento, por cuestiones de tiempo, procederá a leer un breve resumen, a saber:

El pronunciamiento que envió la Facultad de Ciencias Sociales sobre el proyecto de ley de jornadas 4x3 se denomina “Trabajo digno, derechos laborales, equidad de género, salud mental, justicia social”. Se realiza en coherencia con los principios de la Universidad de Costa Rica, su misión es la de resguardar los derechos humanos, laborales y sociales, así como promover el pensamiento crítico y la transformación social desde una perspectiva interdisciplinaria.

El Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica informa que en la sesión n.º 132 celebrada el 10 de julio de 2025 acordó, por unanimidad, expresar su criterio a la presidencia de la Asamblea Legislativa, a las señoras y señores diputados sobre el proyecto de ley *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados* del Expediente n.º 24.290, conocido como “Jornadas 4x3”.

Como consideraciones generales, este proyecto constituye una preocupante forma de desregulación del trabajo, al permitir jornadas de hasta 12 horas durante 4 días consecutivos, sin pago de horas extraordinarias; consolida una lógica de precarización laboral que desvaloriza la función social del trabajo, los subordina a los intereses del capital y debilita su carácter de derecho humano fundamental y pilar del bienestar colectivo.

Desde una mirada crítica de las Ciencias Sociales, esta iniciativa debe analizarse en el marco de las transformaciones estructurales que afectan el mundo del trabajo y profundizan las desigualdades históricas por género, clase, edad y territorio.

CONSIDERANDO QUE:

1. Actualmente, se tramita en la Asamblea Legislativa el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”.
2. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6824, artículo 5, del 13 de agosto de 2024, analizó el proyecto de ley: *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290. Luego de la discusión, acordó:

Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, que la Universidad de Costa Rica recomienda no aprobar el proyecto de ley denominado Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, expediente n.º 24.290, en virtud de los argumentos expuestos en los considerandos 5 y 6.

A continuación se hace una síntesis de los principales argumentos expuestos en la sesión n.º 6824¹ en relación con dicho proyecto de ley:

- a) La Oficina Jurídica² manifestó que (...) *desde el punto de vista jurídico el proyecto de ley remitido no incide en el ámbito de acción constitucional de la Institución*. También señaló:

(...) la iniciativa propone medidas que resultan regresivas en materia laboral y que afectarán negativamente a los grupos más vulnerables. Asimismo, considera que la propuesta es contraria a lo establecido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 26), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 7), y en la Constitución Política de la República de Costa Rica (artículo 58), este último en cuanto a la jornada ordinaria diurna y nocturna que permite garantizar mejores condiciones para la clase trabajadora.

- b) La propuesta carece de investigaciones o estudios que sustenten la relevancia de las iniciativas planteadas en cuanto a habilitar este tipo de jornadas, como los efectos positivos en las personas trabajadoras y la viabilidad de que empresas funcionen combinando tipos de jornadas laborales.
- c) No se definen los criterios para determinar las diferencias entre áreas o dinámicas de producción ordinarias y aquellas excepcionales, de manera tal que se pueda identificar cuáles son “casos excepcionales y muy calificados”.
- d) *Modificar las normas que garantizan las condiciones de trabajo que existen actualmente en beneficio del sector empresarial agravaría la desigualdad que existe en Costa Rica, que ya es catalogada como el país más desigual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y entre los más desiguales del mundo*³.

¹ Dictamen Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024, del 19 de julio de 2024.

² Véase Opinión Jurídica OJ-44-2024, del 19 de mayo de 2024.

³ Véase considerando 6, punto 6.4 de la Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024.

Además, la Organización Internacional del Trabajo incluyó al país en la lista de Estados que violentan los derechos laborales y los convenios y normativas internacionales del trabajo.

- e) Flexibilizar las condiciones sin fortalecer los entes fiscalizadores del cumplimiento de los derechos laborales deja en indefensión a las personas trabajadoras.
 - f) La propuesta generaría descansos más cortos entre cada turno laboral y esto incrementaría el cansancio acumulado, lo cual resulta contraproducente para que la persona disfrute más tiempo con su familia, para la recreación y la salud mental.
 - g) En relación con la propuesta de artículo 145 bis del Código de Trabajo, respecto a la salud ocupacional, la propuesta omite referirse a la periodicidad de los controles que deben aplicar las empresas y a la utilización de los resultados que se puedan obtener de estos controles. Además, a pesar de que en este artículo se establece un periodo de prueba para adaptación a la jornada, que en caso de no ser superado la persona sería restituida a su jornada ordinaria, se dispone que, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada, se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d), del Código de Trabajo.
 - h) *No puede obviarse lo que representa para la clase trabajadora el pago de horas extras y como una disminución de estas afecta sus capacidades de consumo, la satisfacción de necesidades básicas. Además, estas medidas afectan los ingresos de la seguridad social por pago de jornada extraordinaria o doble⁴.*
3. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6914, del 29 de julio de 2025, analizó lo acordado por el Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica en la sesión n.º 132-2025, del 10 de julio de 2025, en relación con el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”. Luego de la discusión, el Órgano Colegiado coincidió en acoger el acuerdo y presentar un pronunciamiento al respecto.
 4. La jornada de ocho horas constituye una conquista histórica de los movimientos sociales en la mayor parte del mundo y un principio básico de justicia laboral moderna. Sustituirla por jornadas de hasta 12 horas representa un retroceso normativo, ya que altera el equilibrio entre el tiempo destinado al trabajo, al descanso y a la vida personal.
 5. Las jornadas de hasta 12 horas durante cuatro días consecutivos sin pago de horas extraordinarias, consolida una precarización laboral que desvaloriza la función social del trabajo, lo subordina a los intereses del capital y debilita su carácter de derecho humano fundamental y pilar del bienestar colectivo.
 6. Las nuevas jornadas sustituyen el pago de horas extra —actualmente regulado con recargos legales— por un recargo fijo calculado sobre el salario mínimo, lo que representa una desmejora significativa para muchas personas trabajadoras. Lo anterior desvaloriza el tiempo adicional laborado, elimina un incentivo justo por las jornadas prolongadas y debilita un derecho laboral históricamente ganado. Además, refuerza las potestades del empleador en un contexto donde la voluntariedad de aceptar jornadas extendidas está fuertemente condicionada por la necesidad económica y la vulnerabilidad laboral de las personas; asimismo, abarata la fuerza laboral y precariza las condiciones de empleo.
 7. Las jornadas laborales extensas incrementan la fatiga, el estrés, la ansiedad, la depresión, las enfermedades musculoesqueléticas y el riesgo de accidentes. Lo anterior, se agrava en contextos donde persisten deficiencias estructurales como los desplazamientos, la sobrecarga laboral y las fallas del transporte público. Además, reducen el tiempo disponible para actividades fundamentales como el auto cuidado, la participación comunitaria, la vida familiar o la continuidad de estudios. Esta situación afecta de manera particular a personas jóvenes, jefaturas de hogar y personas trabajadoras en condiciones de pobreza, discriminación estructural o exclusión social, lo cual amplía las brechas de acceso al bienestar y al desarrollo personal.
 8. La reforma de ley encarece los costos de cuidado tanto en el sector formal como en el informal, y genera barreras adicionales para la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo formal. Lo anterior produce consecuencias personales y económicas directas, además de que profundiza desigualdades ya existentes. Asimismo,

4 Véase considerando 6, punto 6.11 de la Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024.

investigaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos señalan que las jornadas intensivas afectan desproporcionadamente a las mujeres, especialmente a jefas de hogar, madres solteras y cuidadoras, con lo que se incrementa la brecha de género en el empleo y el ingreso. Asimismo, la jornada laboral intensiva, aunque concentrada en menos días, genera dificultades para organizar el cuidado infantil y otras responsabilidades familiares, especialmente para madres solteras o familias con menor red de apoyo (OCDE, 2018).

9. Las personas trabajadoras no pueden decidir libremente aceptar o rechazar la jornada extendida ya que existe una relación que por su naturaleza no es equitativa pues se presenta en un marco caracterizado por el desempleo, la informalidad y la débil sindicalización; por tanto, la voluntariedad está fuertemente condicionada por el temor a represalias, despidos encubiertos o la necesidad urgente de ingresos.
10. La propuesta asigna nuevas responsabilidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero no dispone el fortalecimiento institucional en términos de personal, presupuesto o capacidades técnicas lo que puede llevar a incumplir sus funciones de fiscalización y acompañamiento laboral en perjuicio de las personas trabajadoras.
11. El proyecto presenta una ausencia de garantías en las medidas compensatorias pues, aunque plantea que las empresas ofrecerán servicios de cuidado y transporte como mecanismos compensatorios, no establece obligaciones claras ni mecanismos de verificación, por lo que lo anterior resulta inviable, especialmente en un contexto de debilitamiento del sistema nacional de cuidados donde se ha reducido la atención y el presupuesto para la atención a menores⁵.
12. El proyecto, lejos de mejorar la compensación económica, reduce el ingreso real por trabajo adicional, de manera que afecta especialmente a quienes actualmente perciben más del salario mínimo. Lo anterior debido a que se presenta una pérdida en comparación con el pago actual de horas extra. En este sentido, según datos del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Plantaciones (SITRAP, julio 2025), esta pérdida puede alcanzar los 587 373 colones anuales.
13. El proyecto vulnera el principio de progresividad de los derechos laborales, debilita el Estado de derecho y normaliza condiciones de trabajo incompatibles con los marcos internacionales de protección del trabajo digno. Esto debido que legaliza la aplicación irregular de jornadas extendidas sin fundamento legal ni constitucional.
14. La propuesta de ley fomenta una menor productividad, ya que las jornadas laborales extensas no garantizan el aumento sino una disminución de esta. Al respecto, estudios de la OCDE y publicaciones académicas (ScienceDirect, 2023) demuestran que el exceso de horas reduce el rendimiento individual, afecta la toma de decisiones y eleva el riesgo de errores, accidentes y ausentismo. Por lo contrario, la productividad sostenible requiere condiciones laborales saludables.
15. A nivel internacional, contrario al proyecto de ley, la tendencia es la reducción de la jornada sin afectar el ingreso, a fin de promover el bienestar y la eficiencia. En este sentido, en Alemania, Francia y Suecia se promueven modelos de trabajo que priorizan el equilibrio entre vida personal y laboral.

ACUERDA

1. Acoger el pronunciamiento del Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”.
2. Reafirmar el compromiso de la Universidad de Costa Rica por garantizar el respeto de los derechos laborales, el fortalecimiento del trabajo digno, la equidad de género, la salud mental y la justicia social.
3. Solicitar a la Rectoría promover espacios de análisis en la comunidad universitaria que contribuyan al posicionamiento de la Institución sobre este proyecto de ley, en consonancia con la misión pública, responsabilidad democrática y defensa de los derechos humanos laborales que caracteriza históricamente a la Universidad de Costa Rica.

⁵ En el 2023, cerca de 7 mil niñas y niños dejaron de recibir atención, y en 2025 el Instituto Mixto de Ayuda Social recortó en un 35 % el subsidio por persona menor.

4. Instar a la Asamblea Legislativa a no aprobar el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”.
5. Poner a disposición del país los conocimientos científicos y personas expertas de la Universidad de Costa Rica, para contribuir en la búsqueda de otras iniciativas, abordar de mejor manera dicha problemática y posicionar el modelo de desarrollo que necesita Costa Rica.
6. Divulgar este pronunciamiento en los medios institucionales y enviarlo al Poder Ejecutivo, al Consejo Nacional de Rectores, al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y a organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la sostenibilidad y los derechos humanos.

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

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. Actualmente, se tramita en la Asamblea Legislativa el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”.
2. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6824, artículo 5, del 13 de agosto de 2024, analizó el proyecto de ley *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290. Luego de la discusión, acordó:

Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, que la Universidad de Costa Rica recomienda no aprobar el proyecto de ley denominado Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, expediente n.º 24.290, en virtud de los argumentos expuestos en los considerandos 5 y 6.

A continuación, se hace una síntesis de los principales argumentos expuestos en la sesión n.º 6824⁶ en relación con dicho proyecto de ley:

- a) La Oficina Jurídica⁷ manifestó que (...) *desde el punto de vista jurídico el proyecto de ley remitido no incide en el ámbito de acción constitucional de la Institución*. También señaló:

(...) la iniciativa propone medidas que resultan regresivas en materia laboral y que afectarán negativamente a los grupos más vulnerables. Asimismo, considera que la propuesta es contraria a lo establecido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 26), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 7), y en la Constitución Política de la República de Costa Rica (artículo 58), este último en cuanto a la jornada ordinaria diurna y nocturna que permite garantizar mejores condiciones para la clase trabajadora.

⁶ Dictamen Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024, del 19 de julio de 2024.

⁷ Véase Opinión Jurídica OJ-44-2024, del 19 de mayo de 2024.

- b) La propuesta carece de investigaciones o estudios que sustenten la relevancia de las iniciativas planteadas en cuanto a habilitar este tipo de jornadas, como los efectos positivos en las personas trabajadoras y la viabilidad de que empresas funcionen combinando tipos de jornadas laborales.
- c) No se definen los criterios para determinar las diferencias entre áreas o dinámicas de producción ordinarias y aquellas excepcionales, de manera tal que se pueda identificar cuáles son “casos excepcionales y muy calificados”.
- d) *Modificar las normas que garantizan las condiciones de trabajo que existen actualmente en beneficio del sector empresarial agravaría la desigualdad que existe en Costa Rica, que ya es catalogada como el país más desigual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y entre los más desiguales del mundo⁸.*

Además, la Organización Internacional del Trabajo incluyó al país en la lista de Estados que violentan los derechos laborales y los convenios y normativas internacionales del trabajo.

- e) Flexibilizar las condiciones sin fortalecer los entes fiscalizadores del cumplimiento de los derechos laborales deja en indefensión a las personas trabajadoras.
 - f) La propuesta generaría descansos más cortos entre cada turno laboral y esto incrementaría el cansancio acumulado, lo cual resulta contraproducente para que la persona disfrute más tiempo con su familia, para la recreación y la salud mental.
 - g) En relación con la propuesta de artículo 145 bis del Código de Trabajo, respecto a la salud ocupacional, la propuesta omite referirse a la periodicidad de los controles que deben aplicar las empresas y a la utilización de los resultados que se puedan obtener de estos controles. Además, a pesar de que en este artículo se establece un periodo de prueba para adaptación a la jornada, que en caso de no ser superado la persona sería restituida a su jornada ordinaria, se dispone que, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada, se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d), del Código de Trabajo.
 - h) *No puede obviarse lo que representa para la clase trabajadora el pago de horas extras y como una disminución de estas afecta sus capacidades de consumo, la satisfacción de necesidades básicas. Además, estas medidas afectan los ingresos de la seguridad social por pago de jornada extraordinaria o doble⁹.*
3. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6914, del 29 de julio de 2025, analizó lo acordado por el Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica en la sesión n.º 132-2025, del 10 de julio de 2025, en relación con el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”. Luego de la discusión, el Órgano Colegiado coincidió en acoger el acuerdo y presentar un pronunciamiento al respecto.
4. La jornada de ocho horas constituye una conquista histórica de los movimientos sociales en la mayor parte del mundo y un principio básico de justicia laboral moderna. Sustituirla por jornadas de hasta 12 horas representa un retroceso normativo, ya que altera el equilibrio entre el tiempo destinado al trabajo, al descanso y a la vida personal.
5. Las jornadas de hasta 12 horas durante cuatro días consecutivos sin pago de horas extraordinarias, consolida una precarización laboral que desvaloriza la función social del trabajo, lo subordina a

⁸ Véase considerando 6, punto 6.4 de la Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024.

⁹ Véase considerando 6, punto 6.11 de la Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024.

los intereses del capital y debilita su carácter de derecho humano fundamental y pilar del bienestar colectivo.

6. Las nuevas jornadas sustituyen el pago de horas extra —actualmente regulado con recargos legales— por un recargo fijo calculado sobre el salario mínimo, lo que representa una desmejora significativa para muchas personas trabajadoras. Lo anterior desvaloriza el tiempo adicional laborado, elimina un incentivo justo por las jornadas prolongadas y debilita un derecho laboral históricamente ganado. Además, refuerza las potestades del empleador en un contexto donde la voluntariedad de aceptar jornadas extendidas está fuertemente condicionada por la necesidad económica y la vulnerabilidad laboral de las personas; asimismo, abarata la fuerza laboral y precariza las condiciones de empleo.
7. Las jornadas laborales extensas incrementan la fatiga, el estrés, la ansiedad, la depresión, las enfermedades musculoesqueléticas y el riesgo de accidentes. Lo anterior, se agrava en contextos donde persisten deficiencias estructurales como los desplazamientos, la sobrecarga laboral y las fallas del transporte público. Además, reducen el tiempo disponible para actividades fundamentales como el auto cuidado, la participación comunitaria, la vida familiar o la continuidad de estudios. Esta situación afecta de manera particular a personas jóvenes, jefaturas de hogar y personas trabajadoras en condiciones de pobreza, discriminación estructural o exclusión social, lo cual amplía las brechas de acceso al bienestar y al desarrollo personal.
8. La reforma de ley encarece los costos de cuidado tanto en el sector formal como en el informal, y genera barreras adicionales para la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo formal. Lo anterior produce consecuencias personales y económicas directas, además de que profundiza desigualdades ya existentes. Asimismo, investigaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos señalan que las jornadas intensivas afectan desproporcionadamente a las mujeres, especialmente a jefas de hogar, madres solteras y cuidadoras, con lo que se incrementa la brecha de género en el empleo y el ingreso. Asimismo, la jornada laboral intensiva, aunque concentrada en menos días, genera dificultades para organizar el cuidado infantil y otras responsabilidades familiares, especialmente para madres solteras o familias con menor red de apoyo (OCDE, 2018).
9. Las personas trabajadoras no pueden decidir libremente aceptar o rechazar la jornada extendida ya que existe una relación que por su naturaleza no es equitativa pues se presenta en un marco caracterizado por el desempleo, la informalidad y la débil sindicalización; por tanto, la voluntariedad está fuertemente condicionada por el temor a represalias, despidos encubiertos o la necesidad urgente de ingresos.
10. La propuesta asigna nuevas responsabilidades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero no dispone el fortalecimiento institucional en términos de personal, presupuesto o capacidades técnicas lo que puede llevar a incumplir sus funciones de fiscalización y acompañamiento laboral en perjuicio de las personas trabajadoras.
11. El proyecto presenta una ausencia de garantías en las medidas compensatorias pues aunque plantea que las empresas ofrecerán servicios de cuidado y transporte como mecanismos compensatorios, no establece obligaciones claras ni mecanismos de verificación, por lo que lo anterior resulta inviable, especialmente en un contexto de debilitamiento del sistema nacional de cuidados donde se ha reducido la atención y el presupuesto para la atención a menores¹⁰.

10 En el 2023, cerca de 7 mil niñas y niños dejaron de recibir atención, y en 2025 el Instituto Mixto de Ayuda Social recortó en un 35 % el subsidio por persona menor.

12. El proyecto, lejos de mejorar la compensación económica, reduce el ingreso real por trabajo adicional, de manera que afecta especialmente a quienes actualmente perciben más del salario mínimo. Lo anterior debido a que se presenta una pérdida en comparación con el pago actual de horas extra. En este sentido, según datos del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Plantaciones (SITRAP, julio 2025), esta pérdida puede alcanzar los 587 373 colones anuales.
13. El proyecto vulnera el principio de progresividad de los derechos laborales, debilita el Estado de derecho y normaliza condiciones de trabajo incompatibles con los marcos internacionales de protección del trabajo digno. Esto debido que legaliza la aplicación irregular de jornadas extendidas sin fundamento legal ni constitucional.
14. La propuesta de ley fomenta una menor productividad, ya que las jornadas laborales extensas no garantizan el aumento sino una disminución de esta. Al respecto, estudios de la OCDE y publicaciones académicas (ScienceDirect, 2023) demuestran que el exceso de horas reduce el rendimiento individual, afecta la toma de decisiones y eleva el riesgo de errores, accidentes y ausentismo. Por lo contrario, la productividad sostenible requiere condiciones laborales saludables.
15. A nivel internacional, contrario al proyecto de ley, la tendencia es la reducción de la jornada sin afectar el ingreso, a fin de promover el bienestar y la eficiencia. En este sentido, en Alemania, Francia y Suecia se promueven modelos de trabajo que priorizan el equilibrio entre vida personal y laboral.

ACUERDA

1. Acoger el pronunciamiento del Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”.
2. Reafirmar el compromiso de la Universidad de Costa Rica por garantizar el respeto de los derechos laborales, el fortalecimiento del trabajo digno, la equidad de género, la salud mental y la justicia social.
3. Solicitar a la Rectoría promover espacios de análisis en la comunidad universitaria que contribuyan al posicionamiento de la Institución sobre este proyecto de ley, en consonancia con la misión pública, responsabilidad democrática y defensa de los derechos humanos laborales que caracteriza históricamente a la Universidad de Costa Rica.
4. Instar a la Asamblea Legislativa a no aprobar el proyecto de ley denominado *Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados*, Expediente n.º 24.290, conocido como “jornadas 4x3”.
5. Poner a disposición del país los conocimientos científicos y personas expertas de la Universidad de Costa Rica, para contribuir en la búsqueda de otras iniciativas, abordar de mejor manera dicha problemática y posicionar el modelo de desarrollo que necesita Costa Rica.
6. Divulgar este pronunciamiento en los medios institucionales y enviarlo al Poder Ejecutivo, al Consejo Nacional de Rectores, al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y a organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la sostenibilidad y los derechos humanos.

ACUERDO FIRME.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS refiere que este pronunciamiento se comenzó a divulgar desde el día anterior (30 de julio de 2025) a través de los medios institucionales y en los medios del Consejo Universitario.

ARTÍCULO 7

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta el Dictamen CCCP-4-2025 referente a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS solicita permiso al pleno para el ingreso del MBA Javier Fernández Lara, asesor de la Unidad de Estudios, para que apoye en la atención del dictamen, ya que es quien ha estado a cargo.

****A las once horas y cincuenta y siete minutos, se incorpora el M. Sc. Javier Fernández Lara.****

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

ANTECEDENTES

1. La Oficina de Recursos Humanos (ORH) planteó varias inquietudes y sugerencias relacionadas con la gestión del desempeño laboral, a la vez que propuso modificar los artículos 14, inciso b); 16 inciso a); y 20, 21, 22, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024 y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024).
2. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes¹¹ analizó los planteamientos de la ORH y recomendó reformar los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (Dictamen CCCP-5-2024, del 15 de octubre de 2024).
3. El Consejo Universitario consultó, a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); y 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (sesión n.º 6847, artículo 5, del 22 de octubre de 2024). La reforma al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 73-2024, del 31 de octubre de 2024 .

ANÁLISIS

1. Origen del caso

La reforma al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* se originó en los planteamientos formulados por la Oficina de Recursos Humanos (ORH) sobre asignar una nota de 80 puntos a quienes por causas justificadas, no fuera posible evaluar su desempeño de un año específico, la conveniencia de otorgar mayores potestades a las personas evaluadoras dentro del proceso de gestión del desempeño laboral, así como otras inquietudes que procuran precisar, aclarar y mejorar la operatividad de varios subprocesos de la gestión de desempeño en la Universidad.

2. Justificación de la reforma reglamentaria

2.1. Propuestas de la ORH

La ORH planteó algunas interrogantes¹² y sugerencias con respecto al uso de la categoría “no procede” y su relación con el límite de tres meses laborados para evaluar el desempeño de la persona trabajadora; además, sugirió ampliar las competencias de las personas evaluadoras y precisar algunos aspectos relacionados con los artículos 14, 16, 20, 21, 22,

¹¹ Véase el Pase CU-62-2024, del 5 de agosto de 2024.

¹² Véanse los oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024; y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

En primer lugar, la ORH planteó algunas inquietudes con respecto a la definición de la categoría “no procede”, principalmente, porque obligaba a asignar una nota de 70 puntos en aquellos casos en que resultaba imposible evaluar a la persona trabajadora en su desempeño anual. Esta restricción impedía reconocer el beneficio de la anualidad, fuera para casos en que la persona estuvo la mayor parte del año o todo el año incapacitada, u otra razón legalmente válida.

En segundo lugar, la ORH planteó la duda sobre aplicar la categoría “no procede” para los casos en que una persona contaba con una licencia sindical. Esa Oficina indicó que, previo a la promulgación de las normas reglamentarias se aplicaba la categoría “no procede” para justificar la no evaluación de quienes ejercían labores sindicales. De forma tal que si se mantiene la restricción del tiempo laborado y la calificación mínima de 70 en la categoría “no procede”, estas personas tampoco podrían considerarse dentro de las excepciones posibles (oficio ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024).

Para solventar esta situación, se propuso retomar la práctica institucional, aplicada antes de la aprobación del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. La práctica administrativa era asignar una nota de 80 a quienes por razones excepcionales no se podían evaluar durante el periodo correspondiente.

La propuesta fue modificar el artículo 56 para reflejar esa práctica, mediante el uso de la categoría “no evaluable” y asignar una calificación de muy bueno (80 puntos) para evitar posibles afectaciones salariales (oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024 y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024). Por otra parte, en cuanto al artículo 50 se propone cambiarlo para reflejar la modificación del artículo 56 y evitar que se afecten procesos de despido. En relación con las situaciones esbozadas, la ORH recomendó:

(...) esta Oficina considera pertinente y conveniente para el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, que en los casos en que las personas no puedan ser evaluadas en el periodo correspondiente por las causas justificadas que impidan el ejercicio evaluativo, lo recomendable es aplicar la categoría de “No procede” o en su defecto la denominación que más adelante en el documento, usted sugiere de “No evaluable”. Esto para eximir y justificar la no evaluación de las personas funcionarias que no cumplen con el requisito de más de tres meses en la dependencia en el año inmediato anterior debido a causas particulares y especiales.

En esos casos correspondería asociar esta categoría con el rango de calificación de la escala evaluativa de “Muy bueno” es decir, de igual o mayor a 80 y menor a 90. Lo recomendable sería asignar la calificación base de este rango, es decir 80. Esto para que no exista afectación en los componentes salariales asociados al desempeño como la anualidad y cualquier otro proceso relacionado al Sistema de Desarrollo del Talento Humano (...) (oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024).

Posteriormente, a partir del criterio de la Oficina Jurídica sobre la aplicación del principio protector de la persona trabajadora y una respuesta a algunas consultas que diera la CCCP¹³, la ORH propuso otras modificaciones puntuales al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. A continuación, se presenta la síntesis de los cambios sugeridos:

Cuadro 1
Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario
Reformas propuestas por la ORH

Artículos por reformar	Recomendación
Artículo 14, inciso b), sobre las funciones de la persona evaluadora	Se recomendó modificarlo para que la persona evaluadora tenga la potestad de aprobar el plan de trabajo, los compromisos de desempeño y el plan de mejora, sin que deba remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación. Se consideró que existe poca viabilidad de ejecución por las múltiples responsabilidades de las autoridades jerárquicas.

¹³ Oficio CCCP-8-2024, del 14 de marzo de 2024.

Artículos por reformar	Recomendación
Artículo 16, inciso a), sobre las funciones de la persona superior jerárquica	En concordancia con la reforma al artículo 14, inciso b), se plantea delegar la aprobación de los planes de trabajo, las calificaciones finales y planes de mejora en las personas evaluadoras, debido a la poca viabilidad de ejecución por las múltiples responsabilidades de las autoridades jerárquicas.
Artículo 20 sobre la evaluación del desempeño laboral	Se clarifica la responsabilidad sobre la evaluación del desempeño tanto de la persona evaluadora como de la persona evaluada, cuando el periodo de designación concluye antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa. El objetivo es simplificar el proceso.
Artículo 21 sobre la escala de calificación	En torno a las categorías cualitativas de la escala de calificación, la ORH consideró oportuno diferenciar más adecuadamente los rubros de “muy bueno” y “aceptable”, tras considerar que ambos se asemejaban y podrían existir dificultades interpretativas. En ese sentido se propuso ajustar la redacción de la calificación de “aceptable” por “bueno” y precisar el contenido del texto.
Artículo 22 ¹⁴ sobre la potestad evaluativa	Se sugiere que las evidencias sobre el desempeño deben aportarlas ambas partes, de manera que se pueda determinar y justificar la calificación asignada. La persona trabajadora debe aportar evidencia de las calificaciones que se asignan en la autoevaluación, así como ante un desacuerdo con la jefatura inmediata por la calificación otorgada en la validación que deben hacer de la evaluación previo a la aprobación final.
Artículo 24 sobre los planes de mejora	En correspondencia con el cambio al artículo 14, inciso b) se faculta a la persona evaluadora a autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia.
Artículo 50 sobre despido sin responsabilidad patronal	Se estimó oportuno que en los casos en que las personas no puedan ser evaluadas en el periodo correspondiente por las causas justificadas que impidan el ejercicio evaluativo, lo recomendable es aplicar la categoría de “No procede”, esto para eximir y justificar la no evaluación de las personas funcionarias que no cumplen con el requisito de más de tres meses en la dependencia en el año inmediato anterior debido a causas particulares y especiales.
Artículo 56 sobre impedimentos para evaluar	Se recomendó clarificar que las personas trabajadoras que no puedan evaluarse por una causa legalmente válida, sean evaluadas cuando se incorporen a laborar durante el año en curso. Ante estas circunstancias, la autoridad jerárquica de la dependencia debe elevar el caso con la justificación pertinente ante la vicerrectoría correspondiente, de manera que las unidades técnicas analicen y determinen si es procedente asignar la categoría “no evaluable” correspondiente a “muy bueno” en la escala evaluativa, con el equivalente numérico de 80.

Fuente: Adaptado de oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024; y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

2.2. Criterio de la Oficina Jurídica sobre la imposibilidad de evaluar a una persona trabajadora y la posibilidad legal de asignar la calificación de 80

Dadas las inquietudes expuestas por la ORH, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) consultó el criterio de la asesoría legal sobre la pertinencia de implementar la práctica administrativa de asignar una calificación final de 80¹⁵ a quienes fuera imposible evaluar en un año específico, esto, por cuanto la legislación actual reformó las reglas asociadas al empleo público, y se procuraba no afectar a las personas trabajadoras ni comprometer

14 La CCCP no consideró oportuno incorporar esta reforma por cuanto era redundante ya que el artículo artículo 14, inciso c), en el caso de la persona evaluadora, establece que debe registrar la documentación y las evidencias que respalden tanto el desempeño laboral observado como el resultado de la calificación otorgada a las personas evaluadas. Mientras tanto, la persona trabajadora está habilitada para documentar las evidencias sobre su desempeño laboral, según se estipuló en el artículo 15, incisos c) y d).

15 El criterio fue consultado mediante el oficio CCCP-10-2024, del 11 de abril de 2024, y CCCP-12-2024, del 12 de julio de 2024.

su estabilidad laboral, en el tanto, existían criterios de la Procuraduría General de la República¹⁶ y de la Dirección de Servicio Civil¹⁷, los cuales indicaban que, ante el vacío legal dejado por la *Ley Marco de Empleo Público*, lo razonable era aplicar la última calificación obtenida por la persona.

En su respuesta¹⁸, la Oficina Jurídica (OJ) se refirió a los siguientes aspectos:

- a) El *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* forma parte del derecho laboral y, por lo tanto, debe interpretarse aplicando el principio protector a la persona trabajadora propio del derecho laboral¹⁹.
- b) La *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, (Ley n.º 9635) operó un cambio radical en el incentivo salarial denominado *anualidad*, motivo por el cual ahora su reconocimiento está condicionado a una evaluación del desempeño anual favorable, por lo que se le eliminaba su automatismo vinculado al simple transcurso del tiempo.

Es en esa vinculación entre el pago de la anualidad y la evaluación del desempeño laboral donde surgían las interrogantes sobre cómo proceder si por causas ajenas a la voluntad directa de la persona trabajadora (incapacidades, permisos y demás situaciones de suspensión del contrato de trabajo) no era posible evaluar su desempeño en todo o gran parte del año precedente.

La OJ indicó que una aplicación literal, pero asistemática, de la Ley n.º 9635, conduciría a la conclusión de que si no hay evaluación del desempeño no hay causa para el reconocimiento del incentivo por anualidad. Sin embargo, ante el vacío jurídico dejado por la legislación aplicable, se recomendaba acudir al principio protector del derecho laboral y optar por conferir la condición más beneficiosa para la persona trabajadora, que indudablemente apuntaba al reconocimiento del incentivo por anualidad.

Sobre el particular, dicha asesoría sostuvo:

(...) desde nuestra perspectiva, la reiteración de la última nota obtenida es viable, pero tiene el inconveniente de conducir, en casos concretos, a situaciones adversas al trabajador, a saber: a) la reiteración de una nota inferior a 80 tiene como efecto el no reconocimiento del incentivo y b) en caso de que la última nota obtenida haya sido inferior a 7, ello comprometería la estabilidad laboral del trabajador. En este caso, siguiendo la misma lógica de los principios del derecho laboral, debe optarse por la solución más favorable al trabajador y, en consecuencia, asignar una nota de 80 o bien reiterar la última nota obtenida, según lo que se considere más conveniente.

(...).

Lo anterior no solo por los principios indicados, sino porque en la definición del término evaluación del desempeño, el legislador se cuidó de establecer sus orientaciones básicas, en particular de prohibir efectos arbitrarios o injustos (...) (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024) (énfasis añadido).

16 Véase el dictamen C-073-2021, del 12 de marzo de 2021.

17 En la Resolución DG-RES-196-2024, del 5 de agosto de 2024, apartado 1.2, denominado “Otros aspectos de carácter administrativo”, señala: 1.2.4 La persona servidora pública, por motivos de licencias, incapacidades u otra situación que genere una suspensión temporal de labores, se procederá como sigue:

- Si a la fecha de calificación de su desempeño, la persona servidora tuviere menos de seis meses de tiempo laborado efectivo, esta no será evaluada, sin embargo, para efectos de orden administrativo se considerará la última evaluación de desempeño que conste en el expediente. Para tal efecto, la jefatura comunicará a la OGEREH respectiva, las razones por las que la persona servidora no cuenta con el tiempo mínimo necesario para su evaluación.

18 Véase el Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024.

19 Este principio tiene básicamente tres manifestaciones, a saber:

- a) Cuando hay antinomia o simple roce entre dos normas laborales aplicables al caso, debe optarse por la más favorable a los intereses de la parte trabajadora.
- b) Cuando en una situación concreta surja un dilema entre dos condiciones para considerar en el caso concreto, debe partirse de la condición más beneficiosa para la persona trabajadora.
- c) En caso de auténtica duda en la interpretación de los hechos, debe fallarse a favor de la persona trabajadora o, como dice la locución latina, in dubio pro operario.

En síntesis, la asesoría legal concluyó:

- a. Las lagunas o vacíos jurídicos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* deben ser integrados según los principios propios del derecho del trabajo.
- b. La Ley n.º 9635, en referencia al artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, reconoce el derecho de las universidades públicas a regular sus propios procesos de evaluación del desempeño, lo que abre la posibilidad de decidir, a nivel institucional, las reglas aplicables a las situaciones en las que no ha sido posible evaluar a la persona funcionaria.
- c. Es arbitrario abrir procedimientos de despido sin responsabilidad laboral con fundamento en notas inferiores a 70, aplicadas en su condición de ficción o presunción jurídica²⁰.

2.3. Reformas planteadas por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes

Discutidos los razonamientos de la ORH y el criterio de la OJ, la CCCP recomendó modificar los artículos 16, inciso a), 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. De acuerdo con el análisis efectuado, en el Dictamen CCCP-5-2024, del 15 de octubre de 2024, la reforma se sustentó en la potestad institucional de definir los parámetros y criterios relacionados con la gestión del desempeño laboral²¹, la aplicación del principio protector de la persona trabajadora²² y las consideraciones técnicas expresadas en los oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024; y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024; así como el Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024.

Los principales aspectos incorporados por la CCCP fueron:

- Disposiciones de los artículos 14, inciso b); 16, inciso a), y; 22 y 24

La CCCP estimó oportunos los cambios sugeridos por la ORH, la cual manifestó que era necesario que ciertas funciones asignadas a las personas superiores jerárquicas pudieran ser desarrolladas por las personas evaluadoras, esto, en razón de la poca viabilidad de ejecución que tienen las primeras, debido a sus múltiples responsabilidades como autoridades jerárquicas²³.

En consecuencia, se sugirió dividir las funciones de ambos puestos y dado que el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* establece que la aprobación de los planes de trabajo corresponde a las direcciones de las unidades académicas, la CCCP decidió ser congruente con esa disposición reglamentaria y aplicar una formulación idéntica en el caso del personal administrativo.

Empero, se consideró oportuno volver a consultar el criterio de la asesoría jurídica sobre el planteamiento de otorgar mayores facultades de aprobación a las personas evaluadoras que no funjan como persona superior jerárquica de la dependencia, así como el criterio de la ORH sobre las modificaciones planteadas (oficios CE-29-2024, del 4 de noviembre de 2024 y CU-6-2025, del 7 de enero de 2025).

- Reformas a los artículos 20 y 21

En torno a la reforma del artículo 20, se simplificó el texto para precisar el procedimiento que corresponde cuando una persona concluya su nombramiento antes de las fechas previstas para la evaluación del desempeño laboral. La CCCP consideró que lo propuesto, efectivamente, simplificaría el proceso y clarificaría los pasos a seguir en estos casos.

²⁰ En correspondencia, esa Oficina sugirió una reforma al artículo 51 del reglamento sobre gestión del desempeño laboral.

²¹ Véase el artículo 27 de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley n.º 10.159) y el artículo 30 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*

²² Véase el artículo 17 del *Código de Trabajo*.

²³ El tema de las funciones de las personas superiores jerárquicas y las personas evaluadoras había sido discutido durante el diseño del reglamento. El objetivo, en concordancia con la preocupación de la ORH, era que aquellas funciones que pudieran desarrollar las jefaturas inmediatas, en tanto personas evaluadoras, se les asignaran a estas y no directamente a las personas que dirigen las diversas unidades académicas e instancias administrativas. Sobre este particular, la Oficina Jurídica ha señalado en reiteradas ocasiones que no existe ningún inconveniente para asignar ciertas responsabilidades a las jefaturas inmediatas y que correspondía al Consejo Universitario valorar si el plan de mejora, debe ser acordado por ambas autoridades o en su defecto, propuesto por la jefatura inmediata y aprobado por el superior jerárquico, así como valorar si le corresponde a la persona superiora jerárquica autorizar todas las evaluaciones del desempeño, o bien, bastaría con la aprobación de las jefaturas inmediatas (Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023, p. 3).

Sobre las categorías cualitativas de la escala de calificación definidas en el artículo 21, se estimó oportuno considerar el criterio del órgano técnico y, por ende, resaltar las diferencias entre los rubros de “muy bueno” y “aceptable”.

- **Reforma al artículo 50**

En lo que respecta al artículo 50, la CCCP consideró oportuno eliminar la restricción que indicaba que cuando una persona no pueda evaluarse en el periodo correspondiente se le asignaría de oficio una calificación correspondiente a 70 puntos. Esto en razón de aplicar el principio protector a las personas trabajadoras universitarias que por razones ajenas a su voluntad no puedan ser evaluadas, tal y como lo analizó la OJ y acorde con las prácticas administrativas previas descritas por la ORH.

- **Reforma al artículo 56**

Acerca de la aplicación de la categoría “no procede” en aquellos casos donde por razones legalmente válidas o por laborar menos de tres meses, las personas no puedan evaluarse mediante el proceso ordinario de evaluación del desempeño laboral, la CCCP consideró oportuno acoger la recomendación de la ORH. El criterio de dicha Oficina era aplicar la calificación de 80 y no la calificación de 70 establecida en el artículo 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. De igual manera, la CCCP estimó oportuno cambiar el concepto “no procede” por “no evaluable”, más acorde con los supuestos y causales para establecer dicha denominación, además consideró que esta debía abarcar a quienes laboren menos del tiempo límite estipulado para la evaluación, es decir, al menos tres meses de labores continuas, producto de situaciones jurídicamente válidas ajenas a su control.

3. Consulta a la comunidad universitaria

3.1. Aprobación de la consulta y publicación de la propuesta de reforma en *La Gaceta Universitaria*

En la sesión 6847, artículo 5, del 22 de octubre de 2024, el Consejo Universitario analizó la propuesta de reforma a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); y 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. Durante la discusión no se incorporan aspectos adicionales a los planteados por la CCCP y se acordó consultar la reforma a la comunidad universitaria. El texto de la reforma fue publicado en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 73-2024, del 31 de octubre de 2024.

3.2. Síntesis de las observaciones recibidas

Vencido el periodo de consulta, el cual abarcó del 31 de octubre al 12 de diciembre de 2024, las observaciones recibidas fueron analizadas y se encuentran en el expediente del caso. Entre los principales temas planteados estaban:

- Sin observaciones los cambios sugeridos a los artículos 14, inciso b); y 20, 21 y 24.
- Analizar la posibilidad de delegar la función de aprobar las calificaciones que tiene asignada la persona superior jerárquica, principalmente, por las dificultades que esto puede conllevar en unidades con gran cantidad de personas trabajadoras.
- Revisar coherencia entre el artículo 51 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público*.
- Analizar que se recurre a una ficción jurídica con tal de justificar el pago de la anualidad por condición “no evaluable”, lo cual discrepa de lo regulado en el artículo 62 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* y el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*.
- Propiciar la creación de un legajo de pruebas detallado e insumos cuantificables con los cuales el personal docente pueda demostrar que ha hecho su trabajo y apelar las evaluaciones estudiantiles.
- Crear la Oficina de Defensa del Docente universitario, en vista del continuo crecimiento del cúmulo de regulaciones que restringen la actividad docente.

Entre dichas recomendaciones, es oportuno ampliar lo expresado por la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) al señalar que la reforma recurría, erróneamente, a una ficción jurídica con tal de justificar el pago de la anualidad a quienes entren en la condición “no evaluable” (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).

En primer lugar, el criterio de la OCU señaló:

si bien es posible considerar la existencia de casos o situaciones en que causas legalmente válidas impidan la evaluación del desempeño, lo cierto es que la propuesta cae en contradicción al conceder la condición de “no evaluable” a personas trabajadoras que ven interrumpido su desempeño laboral y, simultáneamente, otorgar una calificación de “muy bueno” con equivalente numérico de 80.

En criterio de esta Contraloría Universitaria, las reglas de lógica de identidad y no contradicción hacen incompatible la condición de “no evaluable” con una valoración del desempeño de “muy bueno” y la calificación numérica de 80.

Lo anterior al pretenderse aplicar una calificación de muy bueno a una persona que al encontrarse en alguna de las citadas condiciones no ha desempeñado funciones que puedan ser evaluadas por su superior jerárquico, lo que hace “artificial” el otorgarle esa calificación (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).

En segundo lugar, el criterio indicó que la propuesta no resultaba conforme con algunas normas vigentes sobre empleo público, a saber: el artículo 14 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y el artículo 62 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. De acuerdo con la OCU, esa legislación define la regla para que proceda el pago de la anualidad:

- b) *El incentivo por anualidad será un monto nominal fijo para cada escala salarial en esquema de salario compuesto, que permanecerá invariable. El pago efectivo por el cumplimiento de cada anualidad, en supuestos de permanencias anuales **de forma continua prestando servicios a la Administración Pública**, se realizará a partir del mes inmediato siguiente al aniversario de ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto. **Cuando medien situaciones en las cuales se suspenda o interrumpa esa permanencia continúa prestando servicios a la Administración Pública, el cumplimiento de anualidades se ajustará a la fecha respectiva en la cual se puedan computar años completos de servicio y el pago efectivo de cada anualidad, se realizará a partir del mes inmediato siguiente al cumplimiento** [énfasis añadido] (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).*

En correspondencia, la OCU manifestó:

La propuesta reglamentaria se aparta de la disposición anterior y más bien busca garantizar el reconocimiento del concepto de anualidad en su salario, a personas trabajadoras universitarias, en casos en donde el desempeño laboral se ha visto interrumpido, no existiendo en dichos períodos prestación de servicio en favor de la Universidad de Costa Rica. Reconocer un beneficio patrimonial en estas condiciones, considera esta auditoría, sería contrario a lo que la citada norma establece.

Tal disconformidad normativa, con respecto a una normativa de aplicación general, aumenta el riesgo para las autoridades universitarias superiores que aprobaran esta reforma, de enfrentar cuestionamientos por la disposición de recursos públicos mediando incumplimiento normativo en materia de pago de anualidades, con la eventual responsabilidad administrativa que pueda derivarse de ese aparente incumplimiento.

En criterio de esta Contraloría Universitaria, la normativa reglamentaria nacional habilita el pago económico por anualidad teniendo como base el presupuesto de una prestación continua de servicios por parte del funcionario público que pueda computarse en años completos de servicio efectivo en favor de la Administración y que están bajo el esquema de salario compuesto, por cuanto la Ley Marco de Empleo Público no contempla este concepto de pago dentro del esquema salarial de salario global, no así considera se lleve a cabo la evaluación del desempeño por los servicios que prestó durante el periodo objeto de evaluación (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).

De acuerdo con los razonamientos esgrimidos, se recomendó:

En estas situaciones, lo que sugiere esta auditoría que sea valorado por las autoridades universitarias, es la posibilidad de que se permita, de manera excepcional, que el superior jerárquico postergue la evaluación del desempeño hasta el momento en el cual el funcionario efectivamente cumpla el año de prestación efectiva, es decir, considerándose dentro de ese año el periodo previo y posterior a la interrupción ocurrida (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).

Finalmente, el órgano contralor advirtió que si el Consejo Universitario consideraba inaplicables institucionalmente las normas legales mencionadas, se debía desarrollar una justificación jurídica y técnica, a fin de evitar en el futuro que se efectúen pagos improcedentes al personal universitario.

ANÁLISIS DE LA COMISIÓN

En primer lugar, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) analizó las observaciones recibidas, así como los criterios técnicos de las instancias asesoras y determinó que las primeras, en su mayor parte, no adicionan elementos sustantivos se requirieran adicionar o conllevaran a replantear los fundamentos de la reforma, a excepción de lo analizado por la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) en torno al otorgamiento automático de una calificación de 80 para los casos no evaluables durante un periodo evaluativo.

En razón de ello, tras ajustar el texto de los artículos 50, 55, y 56, así como proponer otros cambios de coherencia entre el articulado, se sugiere aprobar la reforma en los términos planteados, a saber:

- a) Estipular el proceso administrativo que debe aplicarse a quienes por motivos legalmente válidos no pueda evaluárseles en el periodo correspondiente y establecer una excepción, de manera que no vean afectados negativamente sus derechos laborales.
- b) Explicitar la función de aprobar los planes de trabajo, planes de mejoramiento y las calificaciones finales a las personas evaluadoras por la carga de trabajo de las autoridades jerárquicas.
- c) Simplificar el proceso de evaluación cuando cambian las jefaturas o concluyen nombramientos.
- d) Ajustar la escala de calificación para diferenciar de forma más precisa entre las categorías “aceptable” y “muy bueno”.

En observancia del principio de conexividad, las modificaciones mantienen los hilos conductores de la reforma y resultan acordes con el derecho de enmienda asociado al Consejo Universitario. Es oportuno señalar que aunque, originalmente, la reforma sugería modificar los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); y 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, se hizo necesario incorporar cambios en los artículos 14, inciso f); 15, inciso d); y 18, 23, 33, 35, 38 y 55.

Estas incorporaciones responden a lo expresado por la Oficina Jurídica (OJ) sobre la potestad de asignar a las personas evaluadoras la aprobación de los planes de trabajo, las calificaciones y los planes de mejora, así como por las recomendaciones hechas por parte de la OCU sobre el uso de la ficción jurídica para asignar una nota de 80 puntos y la adecuación a lo dispuesto por el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y el artículo 62 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.

Los artículos modificados se analizaron, nuevamente, con personeros de la Oficina de Recursos Humanos (ORH)²⁴, quienes manifestaron su anuencia a los cambios sugeridos, a la vez que recomendaron precisar lo planteado en los artículos 55 y 56, de manera que se privilegie la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras y den cuenta de la práctica administrativa implementada, desde hace varios años atrás, para registrar administrativamente aquellas situaciones de excepción por las cuales no se puede evaluar a una persona trabajadora.

En segundo lugar, además de las reformas recomendadas, existe otro tema que se somete a consideración del Consejo Universitario. Este se deriva de la sugerencia de revisar una posible incoherencia entre el artículo 50 del reglamento universitario y el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público*, además de una inquietud por retomar lo que se considera una laxitud dentro de la norma universitaria. Sobre ello, la CCCP estimó oportuno revisar la regulación interna sobre el despido sin responsabilidad patronal. No obstante, como esta materia no fue parte de lo consultado a la comunidad universitaria, lo que se recomienda es analizar, separadamente, en el marco de una de las comisiones permanentes del Consejo Universitario.

A continuación se exponen los argumentos que justifican los cambios reglamentarios y la propuesta para revisar la materia disciplinaria contenida en el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*:

24 Reunión del pasado 29 de mayo de 2025, en la cual participaron la M. Sc. Adriana Aguilar Badilla, coordinadora, Unidad de Gestión del Desempeño y la Licda. Tatiana Barrantes, asesora legal, ambas de la Oficina de Recursos Humanos, así como el M.B.A. Javier Fernández Lara, analista de la Unidad de Estudios del Consejo Universitario. En la reunión se revisó el texto propuesto para los artículos 14, inciso b), e y f); 15, inciso d); 16, inciso a); y 18, 20, 21, 23, 24, 50, 33, 35, 38, 55 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, así como el oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024.

a) Propuestas de reformas al Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario

Los razonamientos de los cambios reglamentarios, según las temáticas abordadas por la reforma y en atención al orden del articulado son los siguientes:

1. Competencia para aprobar planes de trabajo, calificaciones finales y planes de mejora

Los cambios sugeridos por la ORH a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); 22 y 24, relacionados con las funciones de la persona superior jerárquico y la persona evaluadora se consideraron oportunos, toda vez que permiten explicitar, más claramente, lo que ya se regula en los artículos 14, inciso b); así como 33 y 38, sobre la potestad de la persona superior jerárquica de delegar en las jefaturas inmediatas algunas de sus funciones relacionadas con el proceso de gestión del desempeño laboral. En consecuencia, la persona superior jerárquica, mientras no sea directamente la persona evaluadora, asumiría un rol de supervisión general del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia, por cuanto, el rol más activo lo tendría la persona que supervisa directamente a la persona trabajadora.

Al respecto, las instancias asesoras no observaron ningún inconveniente administrativo ni legal para reiterar esa facultad ni asignar la competencia de aprobación de la calificación final a la persona evaluadora, cuando esta no sea la persona superior jerárquica de la dependencia.

Explícitamente, sobre la reasignación de las competencias de aprobación en el proceso de gestión del desempeño laboral, el criterio de la asesoría jurídica²⁵ ha sido que el Consejo Universitario puede definir dichas responsabilidades en función de las necesidades institucionales y la optimización del proceso de gestión del desempeño²⁶ (Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023; y Dictamen OJ-38-2025, del 7 de marzo de 2025).

La modificación retomaría la experiencia institucional en materia de evaluación del desempeño laboral, a la vez que daría mejor cuenta de la realidad imperante en las unidades académicas más complejas, cuya estructura y niveles organizativos complica la supervisión directa de la persona superior jerárquica de cada una de las personas trabajadoras de la dependencia. En razón de ello, se han generado distintas cadenas de mando para la supervisión del trabajo en cada una de ellas.

Por tanto, la CCCP recomienda explicitar en las funciones de las personas evaluadoras que tienen la potestad de aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y los planes de mejora de quienes estén bajo su responsabilidad y supervisión, siempre en concordancia con las normas estatutarias, los reglamentos correspondientes y la estructura organizativa de las unidades académicas e instancias administrativas. Tal y como se redacta, la reforma resguarda la potestad que tienen las direcciones sobre los planes de trabajo docente, conferida estatutariamente y reafirmada por el artículo 52, inciso b), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.

De igual manera, con el objeto de dar mayor coherencia y evitar ambigüedades, se estimó oportuno explicitar ese cambio en otros artículos que, aunque no fueron consultados, mencionan de manera general el procedimiento y las responsabilidades de la persona superior jerárquica o de la persona evaluadora. Los artículos incorporados a la reforma fueron: 14, incisos e) y f); 15, inciso a); 16, inciso b); así como 18, 23, 33, 35 y 38.

La adición de estos artículos había sido prevista en el Dictamen CCCP-5-2024, cuando se estimó que podía presentarse a la comunidad universitaria la propuesta de reforma, mientras se esperaba la respuesta de la asesoría legal sobre el tema de las reasignación de competencias.

Los cambios específicos en torno a las competencias de las personas evaluadoras y las personas superiores jerárquicas serían los siguientes:

1.1. Artículo 14, incisos b), e) y f), sobre funciones de la persona evaluadora

En el inciso b), se mantuvo la recomendación de asignar a la persona evaluadora la competencia de aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y los planes de mejora del personal bajo su supervisión y responsabilidad, en los

25 Véase oficio CE-29-2024, del 4 de noviembre de 2024.

26 Al respecto, la asesoría legal señaló:
correspondía al Consejo Universitario valorar a qué autoridad correspondería aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales de la evaluación y los planes de mejora; si es la jefatura inmediata al superior jerárquico o ambos. Es importante resaltar que este tipo de aspectos no son de interés para el cumplimiento de la Ley marco de empleo público. Además, la Universidad de Costa Rica tiene amplia potestad para regular su propio procedimiento de evaluación, conforme lo considere conveniente (Dictamen OJ-38-2025, del 7 de marzo de 2025, p. 6).

casos en que corresponda, principalmente en el sector administrativo. Lo anterior, por cuanto la aprobación de los planes de trabajo del personal docente está, explícitamente, regulado por normas estatutarias y reglamentarias.

En el inciso e), se precisa que la persona evaluadora debe además de evaluar, asignar la calificación final, de manera que queden, explícitamente, ambas funciones dentro del reglamento, aunque la primera conlleve necesariamente la segunda. Sobre el inciso f) se precisa la obligación de resolver las gestiones y recursos administrativos relacionados con la evaluación, en concordancia con la modificación del inciso b) y lo regulado por el inciso e).

1.2. Artículo 15, inciso d), sobre obligaciones de la persona sujeta a evaluación

Se eliminó la mención a la facultad de la persona superior jerárquica de establecer los compromisos del plan de trabajo y los planes de mejora, de manera que solo se menciona que la persona trabajadora debe cumplir con los compromisos establecidos en estos.

1.3. Artículo 16, incisos a) y b), sobre funciones de la persona superior jerárquica

En concordancia con las potestades de supervisión y disciplinarias de las personas superiores jerárquicas²⁷, así como por la habilitación sugerida en el artículo 14, incisos b) y f), se precisa que la aprobación de los planes de trabajo, las calificaciones finales y los planes de mejora, debe hacerse conforme a las normas estatutarias o cuando esto no se haya delegado en una persona evaluadora.

Se precisa que en el caso del sector docente se mantiene lo regulado por las normas estatutarias y el artículo 52, inciso b), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. De manera que en el caso del sector administrativo, la persona superior jerárquica puede delegar esas potestades de aprobación a las jefaturas inmediatas, en función de la estructura organizativa de la dependencia y las líneas jerárquicas.

1.4. Artículo 18 sobre planificación de actividades evaluables

Se elimina la mención a la persona superior jerárquica para aprobar los planes de trabajo de toda persona trabajadora de la dependencia, tal y como estaba originalmente planteado por el proceso de gestión de desempeño. El objetivo es evitar confusión en las competencias reasignadas a la persona evaluadora tras el cambio en el artículo 14, incisos a), e) y f).

1.5. Artículo 23 sobre aprobación de los resultados de la evaluación

Se especifica que la persona evaluadora es quien aprueba la calificación final del desempeño y quien debe remitirlas a la persona superior jerárquica para el trámite correspondiente ante las vicerrectorías. Anteriormente, la función de aprobar la calificación final era exclusiva de la persona superior jerárquica de la dependencia.

1.6. Artículo 24 sobre los planes de mejora

En correspondencia con el cambio al artículo 14, inciso b), se faculta a la persona evaluadora a autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia.

1.7. Artículo 33 sobre potestad evaluativa

En concordancia con la modificación al artículo 14, inciso f), se asigna la competencia de resolver el recurso de revocatoria a las personas evaluadoras, según las competencias asignadas por la reforma, esto, en el tanto, anteriormente, solo tenían la facultad de resolver las gestiones de aclaración o adición. Además, se elimina nuevamente la mención a la facultad de la persona superior jerárquica para aprobar el resultado de la evaluación.

1.8. Artículo 35 sobre plan de trabajo administrativo

Se elimina la referencia a que el plan de trabajo sea aprobado por la persona superior jerárquica de la dependencia y se reitera la potestad de la persona evaluadora en esa materia.

²⁷ Véanse los artículos 17, 18, 19 y 28 del Reglamento del Régimen Disciplinario del Personal Académico.

1.9. Artículo 38 sobre potestad evaluativa en el sector administrativo

En concordancia con la modificación al artículo 14, inciso f) se amplía la facultad de resolver el recurso de revocatoria a las personas evaluadoras, según las competencias asignadas. Además, se elimina la facultad de la persona superior jerárquica para aprobar el resultado final de la evaluación.

2. Clarificación sobre la obligatoriedad de evaluación al concluirse los nombramientos

2.1. Artículo 20 sobre la evaluación del desempeño laboral

La modificación al artículo 20 mantuvo la recomendación de clarificar la responsabilidad tanto de la persona evaluadora como de la persona evaluada cuando el periodo de designación en un puesto concluya antes de las fechas establecidas en la fase de evaluación o durante dicha etapa. Como lo planteó la ORH, el objetivo es simplificar y dar mayor claridad al proceso, en correspondencia, se precisa la responsabilidad de la persona evaluadora y la persona evaluada de finalizar, antes de que finalicen sus nombramientos, el proceso de evaluación del desempeño laboral.

Por otra parte, en razón de la coherencia reglamentaria, de igual manera, se sugiere eliminar la mención de que la persona superior jerárquica de la dependencia debía aprobar las calificaciones finales, de acuerdo con la modificación planteada al artículo 14, incisos a), e) y f).

3. Precisión en la diferencia entre categorías muy bueno y bueno en la escala de calificación

3.1. Artículo 21 sobre la escala de calificación

El artículo 21 mantuvo la recomendación de ajustar las categorías cualitativas de la escala de calificación y precisar mejor las diferencias entre la denominación “muy bueno” y “aceptable”, de forma que se eviten ambigüedades interpretativas.

En ese sentido, se ajusta el texto de la categoría “aceptable” para denominarla “bueno” y se procede a incorporar, como elementos diferenciadores, que la persona trabajadora realiza solo algunas de sus labores de manera competente y solo cumple parcialmente con el plan de trabajo.

4. Suspensión del periodo para abrir procesos de despido sin responsabilidad patronal en casos de ausencia de evaluación

4.1. Artículo 50 sobre despido sin responsabilidad patronal

En lo que respecta al artículo 50, la reforma consultada pretendía excepcionar a quienes por causales legalmente válidas no se hubieran evaluado en el periodo correspondiente y, por ende, carecían de una calificación de su desempeño anual, de forma tal que, por esa circunstancia, ese año no se considera dentro del lapso de los cinco años que se aplica para acreditar una sanción de despido sin responsabilidad patronal.

Sin embargo, al retomar el razonamiento expuesto por la OCU acerca de la posible violación del principio de legalidad, si se utiliza la ficción jurídica de asociar la nota de 80 puntos a la categoría “no evaluable”, la CCCP reformuló el texto para eliminar esa asociación, pero mantuvo el sentido inicialmente consultado, es decir, que dichas circunstancias no se tomen para efectos de proceder con un posible despido sin responsabilidad patronal.

Entre las razones analizadas, además de que las causales para no ser evaluado o evaluada son disímiles y cada una deberá estudiarse caso por caso, privó la aplicación del principio protector de las personas trabajadoras, quienes por razones ajenas a su voluntad no se han podido evaluar, tal y como lo analizó la OJ y acorde con las prácticas administrativas mencionadas por la ORH.

En consecuencia, el texto se modificó para que fuera más preciso y también se valorara que, en estos casos particulares, en razón del corto periodo laborado, a las personas evaluadoras se les dificulta formular un criterio evaluativo razonable y debidamente justificado sobre el ejercicio de funciones y el cumplimiento de objetivos, actividades y responsabilidades.

Tal y como se analizará en la reforma al artículo 56, únicamente, para efectos administrativos se asignará una nota a esas personas y se deberá indicar en el expediente las justificantes del caso. Dicha calificación no está relacionada con

su rendimiento en un año específico y por lo que resulta irrazonable que esa circunstancia se considere un proceso que tendría efectos jurídicos perniciosos para la persona trabajadora. De ahí la necesidad de establecer la excepcionalidad.

5. Precisión sobre el reconocimiento de la anualidad y evaluación del desempeño

5.1 Artículo 55 sobre el impedimento para evaluar

El reconocimiento de la anualidad asociado a la evaluación del desempeño laboral se reguló en el artículo 55 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. Ese artículo no formó parte de la consulta a la comunidad universitaria hecha con la reforma, empero, cabe recordar que esta procuraba asignar, a quienes no se podía evaluar por causas justificadas, una nota de 80 puntos, lo que equivalía a hacerse acreedor a dicho reconocimiento, según ciertas circunstancias y en apego a la normativa universitaria y nacional aplicable en la Institución.

Dado que esa propuesta fue objetada, en los términos ya mencionados por la OCU, se decidió incorporar el artículo 55 y explicitar que el reconocimiento procede cuando se cumple el año de servicio continuo, según los términos regulados en el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*.

En consecuencia, el texto se ajusta para expresar, únicamente, ese elemento, por cuanto, como se indicó, ya la versión vigente del reglamento precisa que dicho reconocimiento debe hacerse, de conformidad con la legislación aplicable a la Universidad.

En ese sentido, tal como lo efectúa la ORH se debe valorar cada circunstancia particular y su respectiva causal, de manera que sea legalmente válido asignar una etiqueta que identifica, administrativamente, a quienes no se ha pudo evaluar en un periodo específico. Eliminar la mención a la categoría “no procede” o “no evaluable” como se proponía, posibilitaría que la Administración utilice la denominación que más se ajuste al registro administrativo, pero siempre asociada a la imposibilidad de evaluar en un año específico a la persona trabajadora.

6. Causales que impiden evaluar el desempeño laboral

6.1. Artículo 56 sobre el impedimento para evaluar

Tal y como se mencionó, la reforma había propuesto reconocer la anualidad cuando una persona trabajadora no pudiera ser evaluada en su desempeño laboral, por causas ajenas a su control y legalmente válidas. Esa propuesta tuvo fundamento en la potestad otorgada por la *Ley Marco de Empleo Público* a las instituciones autónomas de regular la materia de gestión del desempeño²⁸, las recomendaciones técnicas de la OJ y la ORH, así como criterios de la Procuraduría de la República (PGR) vinculados con esa materia.

Sobre el particular, interesa mencionar que la PGR había señalado²⁹, de forma reiterada, que en caso de licencias, incapacidades, suspensión con goce de salario u otras causales legalmente válidas, análogas a las enunciadas en el artículo 153 del *Código de Trabajo*, era procedente reconocer la anualidad y se recomendaba aplicar la última calificación del desempeño³⁰, aun cuando las labores que brinda la persona trabajadora sea vean suspendidas por tales

28 El artículo 27 de la Ley Marco de Empleo Público establece:

ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política, persecución, acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la Hacienda Pública.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.

29 Véanse los dictámenes C-073-2021, del 12 de marzo de 2021; PGR-C-093-2024, del 27 de mayo de 2024 y PGR-C-106-2024, del 3 de junio de 2024.

30 En el último criterio, el cual se formuló incluso posterior al decreto ejecutivo n.º 43952, del 28 de febrero del 2023, sobre las situaciones que no interrumpen el reconocimiento de la anualidad, la PGR señaló:

Cabe indicar que estas estuvieron reguladas de forma especial en el inciso c) del artículo 12 de la Ley de Salario de Administración Pública, No. 2166, por reforma introducida por la Ley No. 6408 de 14 de mayo de 1980, a dicha normativa (Dictámenes C-241-98 de 13 de noviembre de 1998, C-071-2004 de 1 de marzo de 2004 -en este último se trata también el procedimiento a seguir para calificar los servicios del funcionario durante ese período, vigentes en aquél momento-, C-121-2009 de 6 de mayo de 2009 -en que se refiere a los antecedentes legislativos de la citada Ley No. 6408-, C-069-2010 de 13 de abril de 2010 y C-329-2014 de 9 de octubre de 2014. Así como la OJ-055-2004 de 10 de mayo de

motivos. Asimismo, aunque esas circunstancias suspenden el ejercicio continuado de las labores ordinarias, el contrato laboral sigue constante con la Institución³¹.

En correspondencia, cuando se planteó el uso de la categoría “no evaluable” y la consignación de la calificación de 80 puntos, se estableció que la Administración debía regular la aplicación particular de los casos concretos. La CCCP tuvo claro, desde el inicio, que cada circunstancia es disímil, por ejemplo, son diversas las razones y condiciones que rodean a una persona trabajadora incapacitada por cuestiones de salud, una licencia por maternidad o cuidado de personas, una licencia sindical que conlleva apartarse de las funciones propias del puesto, la atención a la multiplicidad de circunstancias que generaran un permiso con goce de salario, el otorgamiento de una beca corta para capacitarse en el exterior u otras situaciones análogas.

Cada una de las posibles causales mencionadas tiene sus particularidades y se consideró inapropiado regularlas, una a una, en la norma reglamentaria, por cuanto existen otros instrumentos normativos que pueden desarrollar lo habilitado reglamentariamente, además, como lo indicaron los personeros de la ORH, administrativamente, se realiza el estudio de los casos particulares y se determina su pertinencia.

No obstante, la OCU³² estimó que en esas situaciones asignar, de forma automática, una nota de 80 puntos podría violentar el principio de legalidad, tras los últimos cambios operados al régimen de empleo público. Primero, porque sin evaluarse se vincula una calificación igual o superior a 80 puntos, y segundo el tiempo transcurrido de servicios continuos era inferior al año que define el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*.

Resultado de ese cuestionamiento, así como en atención a las recomendaciones de la ORH sobre la práctica administrativa aplicada en estas circunstancias, la CCCP reelaboró la propuesta y sugiere ajustar el artículo 56, de manera que se precise que quienes no puedan evaluarse, por una causa legalmente válida, se evalúen al incorporarse a sus labores habituales. Cuando esto no sea posible porque el periodo evaluativo concluyó, eliminando la referencia explícita a la categoría “no evaluable”, es necesario establecer que se les asigna siempre una calificación para efectos administrativos.

La CCCP consideró que lo más razonable y beneficioso, para la persona trabajadora que no puede ser evaluada, es calcular un promedio de las tres últimas calificaciones y no utilizar el último resultado, como recomienda la PGR y se aplica en el régimen del servicio civil. El promedio de calificaciones es más razonable al considerar el rendimiento de la persona trabajadora en el tiempo y no en un año en específico.

Sumado a ello, se mantuvo que la persona superior jerárquica de la dependencia debe elevar el caso, con la justificación pertinente, ante la vicerrectoría correspondiente, con el objetivo de que las instancias técnicas analicen y determinen si es procedente reconocer o denegar la anualidad, de acuerdo con la legislación y jurisprudencia aplicable a la Universidad.

2004. Véase también oficio AJ-120-2005 de 1 de febrero de 2005, de la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil.

Y si bien dicha norma fue derogada por la reforma introducida por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635, a falta de norma especial estatutaria, en aplicación integradora del derecho laboral común, según lo previsto por los artículos 51 del Estatuto de Servicio Civil y 682, párrafo segundo, del Código de Trabajo vigente, hemos afirmado que en lo que respecta a la antigüedad, *aludiendo con ello al tiempo acumulado por el que se ha estado vinculado a determinado patrono, y no a la prestación efectiva de los servicios –como ocurre en nuestro medio, en el que el concepto de “servicio continuo” que si se exige en las vacaciones, no se da en las anualidades–, según la doctrina académica, ésta tiende a acumularse aún en los periodos en que exista suspensión de la relación laboral, pues al estar vigente el contrato, el vínculo jurídico subsiste. Y la antigüedad es consecuencia de la duración y continuidad de aquel vínculo. Se refiere a que esto ocurre, entre varios otros supuestos, por causas de suspensión parcial del contrato, como podría ser en supuestos de licencias, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según se prevé en el párrafo segundo del artículo 153 del citado código. Máxime que el artículo 73 del Código de Trabajo es claro en señalar que la “suspensión” de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de éstos derivan. Así que salvo disposición en contrario de ley expresa y respecto de determinados beneficios, una posibilidad es que el tiempo durante el cual transcurre una licencia o una incapacidad se presuma y compute como trabajado para todo aquello en lo que influye la antigüedad*” (Dictamen C-073-2021 de 12 de marzo de 2021) (citado en el oficio PGR-C-106-2024, del 3 de junio de 2024) [énfasis añadido].

31 El artículo 5 de la *Ley Marco de Empleo Público* define la continuidad laboral, pero refiere a la permanencia de la persona trabajadora, sin que se vea interrumpida su relación laboral con el Estado como patrono único, no regula los casos particulares de suspensión de servicios donde permanece activo el contrato laboral.

32 En la reunión sostenida el pasado 12 de febrero de 2025, con personeros de esa instancia, se reiteró su recomendación de aplicar, en materia de anualidad, lo dispuesto en la legislación nacional, tal y como se estipuló en el criterio escrito. En la reunión estuvieron presentes: la Ph. D. Patricia Fumero Vargas, directora del Consejo Universitario; la Licda. Carla López Rojas, coordinadora de la Unidad de Estudios Especiales de la Oficina de Contraloría Universitaria; el auditor Lic. Fernando Martínez Jiménez; así como el magíster José Cascante Suárez y el magíster Javier Fernández Lara, ambos funcionarios del Consejo Universitario.

b) Análisis del periodo utilizado para aplicar el despido sin responsabilidad patronal

En relación con lo dispuesto en el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, un tema adicional que la CCCP tuvo en consideración fue el periodo de cinco años concedido a una persona para que pudiera mejorar su rendimiento y no se viera sujeta a la posibilidad de ser despedida sin responsabilidad patronal. Como se mencionó, la materia disciplinaria contenida en dicho artículo no fue parte de los hilos conductores de la reforma, aunque hubo observaciones que hicieron referencia a la legalidad y planteaban un ajuste con el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público*³³.

En este punto, es oportuno mencionar que aunque las advertencias sobre el respeto al principio de legalidad hecho por la OCU y otras observaciones recibidas, el artículo 50 mencionado, no deviene contrario a la legislación, toda vez que la misma *Ley Marco de Empleo Público* facultó a las universidades a regular los procesos de despido en función de su normativa interna³⁴, tal y como lo reiteró la Sala Constitucional, mediante la sentencia n.º 2872-2022, del 8 de febrero de 2022³⁵.

Al analizar el razonamiento que motivó establecer parámetros disciplinarios distintos a la legislación, la disposición procuraba otorgar una mayor oportunidad a la persona trabajadora para fortalecer sus competencias y así mejorar su desempeño calificado como deficiente. Esa prerrogativa se fundamentó en el objetivo institucional de enfocar los procesos evaluativos desde su carácter formativo más que desde lo punitivo, por cuanto la evaluación, como lo define la *Ley Marco de Empleo Público*, es un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo integral de las personas servidoras públicas³⁶.

Empero, la CCCP actual sí considera oportuno ahondar en la conveniencia institucional de mantener la laxitud de la norma interna, por cuanto favorece que quienes reiteradamente obtengan un rendimiento deficiente puedan permanecer por mayor tiempo en la Institución. La amplitud del periodo en que se puede tener rendimientos deficientes puede

33 En lo que interesa, el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público* señala:

Artículo 21- Procedimiento de despido.

Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

Las entidades y los órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública y con el asesoramiento de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al setenta por ciento (70%) y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al setenta por ciento (70%), se configurará la causal de despido inmediato.

(...).

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa aplicarán el proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, sus propias leyes o estatutos, según sea el caso. De no existir normativa institucional al respecto aplicará, supletoriamente, la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

34 Sin embargo, diferentes asociaciones sindicales entre otras organizaciones interpusieron acciones de inconstitucionalidad que, entre otros temas, abarcan dicho artículo y la necesidad de claridad en el procedimiento. Véase <https://salaconstitucional.poder-judicial.go.cr/index.php/jurisprudencia/boletines-mensuales/249-2025>

35 Al respecto, la Sala Constitucional afirmó:

en adición, en la opinión consultiva n.º 2021017098 de las 23:15 horas de 31 de julio de 2021, la Sala dispuso respecto a la potestad disciplinaria -no solo del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, sino de las universidades del Estado, la Caja Costarricense de Seguro Social y las municipalidades- 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.” (...) (p. 228).

36 En materia de desempeño laboral, la *Ley Marco de Empleo Público* establece:

ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política, persecución, acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la Hacienda Pública.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.

afectar negativamente por años el clima laboral y el bienestar de otras personas trabajadoras, según la dinámica de la situación presentada en el lugar de trabajo.

En materia disciplinaria es menester recordar que el derogado capítulo VII, de la calificación de servicios del *Reglamento interno de trabajo* tenía una disposición que establecía que se consideraba *falta grave y daría lugar al rompimiento del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal; cuando los servicios de la persona trabajadora fueren calificados durante dos veces consecutivas como insuficientes o cuando, previas advertencias, tuviera una sola vez la calificación de inaceptable*³⁷. Es decir, una medida disciplinaria más severa no es ajena a la normativa universitaria, aunque en la elaboración del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* se optara por una norma más benigna y beneficiosa para la persona trabajadora.

La norma vigente favorece a la persona trabajadora, pero un incumplimiento constante de los compromisos laborales y un desempeño deficiente de sus funciones, a pesar de haberse otorgado, la oportunidad de superar su rendimiento laboral, mediante varios planes de mejora, puede resultar contraproducente para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia y su consecuente contribución a los fines institucionales.

Por tanto, dado que la materia disciplinaria debe ser analizada con una perspectiva amplia y no guarda relación directa con el hilo conductor de las reformas, la CCCP recomienda hacer un pase a la Comisión de Administración y Cultura Organizacional para que se estudie la pertinencia institucional de modificar la causal vigente de despido sin responsabilidad patronal y reducir el periodo de gracia concedido a una persona trabajadora para mejorar un desempeño laboral reiterativamente deficiente.

PROPUESTA DE ACUERDO

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

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario aprobó el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023).
2. La Oficina de Recursos Humanos³⁸ planteó varias inquietudes y sugerencias relacionadas con la gestión del desempeño laboral, a la vez que propuso varias reformas que pretendían:
 - a) Modificar las competencias de las personas superiores jerárquicas de aprobar los planes de trabajo, las evaluaciones y los planes de mejora, de manera que puedan delegarse en las jefaturas inmediatas para agilizar los procesos de gestión del desempeño laboral.
 - b. Simplificar la redacción sobre el proceso evaluativo cuando las personas terminen sus nombramientos antes de los periodos de evaluación, de forma que exista mayor claridad en el procedimiento y las obligaciones por cumplir.
 - c. Precisar la diferencia entre la calificación de “muy bueno” y “aceptable” para efectos de la interpretación de los resultados.
 - d. Establecer las condiciones aplicables para quienes no se puedan evaluar por causales legalmente válidas, por ejemplo, incapacidades, licencias, becas, actividad sindical, entre otras, y establecer las condiciones que deben regular estas situaciones de excepción.
3. En la sesión n.º 6847, artículo 5, del 22 de octubre de 2024, el Consejo Universitario acordó publicar, en consulta a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); así como 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de forma que se evitara lesiones a los derechos laborales de las personas trabajadoras, se clarifique el procedimiento evaluativo y se precise el alcance de las disposiciones normativas cuando no se pueda evaluar por causales legalmente válidas.

37 La referencia es al derogado artículo 46 del *Reglamento interno de trabajo*, lo cual fue aprobado en la sesión n.º 6810, artículo 4, del 11 de junio de 2024.

38 Véanse los oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024 y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

4. La reforma a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); así como 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 73-2024, del 31 de octubre de 2024. El periodo de consulta abarcó del 31 de octubre al 12 de diciembre de 2024. Las observaciones recibidas se encuentran en el expediente del caso.
5. En materia de gestión del desempeño laboral, la Oficina Jurídica señaló que:
 - a) Las lagunas o vacíos jurídicos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* deben ser integrados según los principios propios del derecho del trabajo.
 - b) La Ley n.º 9635, en referencia al artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, reconoció el derecho de las universidades públicas a regular sus propios procesos de evaluación del desempeño, lo que abre la posibilidad de decidir, a nivel institucional, las reglas aplicables a las situaciones en las que no ha sido posible evaluar a la persona trabajadora.
 - c) Es arbitrario abrir procedimientos de despido sin responsabilidad laboral con fundamento en notas inferiores a 70, aplicadas en su condición de ficción o presunción jurídica (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).
6. En relación con la facultad de aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y los planes de mejora, la Oficina Jurídica ha reiterado la potestad que tiene el Consejo Universitario de definir los términos de esas competencias, según las necesidades institucionales y la optimización del proceso de gestión del desempeño laboral (Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023 y Dictamen OJ-38-2025, del 7 de marzo de 2025).
7. Tras analizar la reforma consultada, la Oficina de Contraloría Universitaria objetó el recurso hecho a la ficción jurídica de asignar una calificación de 80 puntos a una persona trabajadora que no pueda evaluarse por causales legalmente válidas. Dicha asesoría tuvo dudas sobre la legalidad de reconocer la anualidad en tales casos, por cuanto podría contravenir lo estipulado en el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y en el artículo 62 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).
8. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes estudio las observaciones recibidas y las recomendaciones de las instancias asesoras e hizo ajustes al texto de los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); así como 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*; a la vez que incluyó cambios en los artículos 14, incisos e) y f); 15, inciso d); y 18, 23, 33, 35, 38 y 55, para dar mayor coherencia a la norma y en apego al principio de conexidad.
9. Las adiciones y cambios propuestos responden a lo expresado por la Oficina Jurídica sobre la potestad de asignar a las personas evaluadoras la aprobación de los planes de trabajo, las calificaciones y los planes de mejora, el planteamiento de la Oficina de Recursos Humanos de continuar con la práctica administrativa de estudiar caso por caso las causales que impiden evaluar a una persona trabajadora, así como el razonamiento de la Oficina de Contraloría Universitaria sobre la adecuación de la reforma a lo dispuesto por el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y el artículo 62 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.
10. La reforma a los artículos 14, incisos b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a); y 18, 20, 21, 23, 24, 33, 38, 50, 55 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* procura:
 - a) Explicitar la función de aprobar los planes de trabajo, planes de mejoramiento y las calificaciones finales a las personas evaluadoras por la carga de trabajo de las autoridades jerárquicas (artículos 14, incisos b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a); así como 18, 23, 24, 33 y 38).
 - b) Ajustar la escala de calificación para diferenciar mejor entre los niveles “aceptable” y “muy bueno” (artículo 20).
 - c) Simplificar el proceso de evaluación cuando cambian las jefaturas o concluyen nombramientos (artículo 21).
 - d) Estipular el proceso administrativo que debe aplicarse a quienes por motivos legalmente válidos no pueda evaluárseles en el periodo correspondiente y establecer una excepción, de manera que no vean afectados negativamente sus derechos laborales (artículos 50, 55 y 56).

11. En razón de las observaciones que planteaban la necesaria observancia del principio de legalidad, así como valorar la coherencia entre el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público*, de manera que resulta oportuno analizar la amplitud del periodo otorgado en la normativa universitaria para separar a una persona que, constantemente, a pesar de los planes de mejora desarrollados, mantiene un desempeño deficiente en el puesto de trabajo, lo cual afectaría su desarrollo profesional, el cumplimiento de los objetivos de la dependencia universitaria y el consecuente logro de los fines institucionales.

ACUERDA

1. Aprobar la reforma a los artículos 14, inciso b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a) y b); así como 18, 20, 21, 23, 24, 33, 35, 38, 50, 55, y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para que se lean de la siguiente forma:

Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora

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

(...)

- b) Coordinar la elaboración y aprobar, cuando corresponda, el plan de trabajo y los compromisos de desempeño, así como el plan de mejora de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad. En el caso de las personas trabajadoras docentes, la aprobación final del plan de trabajo corresponde a quien dirige la unidad académica.

(...)

- e) Evaluar y asignar la calificación final del 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 las calificaciones finales de las personas evaluadas, así como resolver las gestiones de adición o aclaración o los recursos de revocatoria presentados ante los resultados comunicados.

(...).

Artículo 15. Obligaciones de la persona sujeta a evaluación

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

(...)

- d) Desarrollar los compromisos de desempeño establecidos en el plan de trabajo y el plan de mejora, así como documentar las evidencias sobre su desempeño laboral.

(...).

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 que se derivan del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria, cuando estatutariamente corresponda o no lo hubiere delegado en una persona evaluadora.
- b) Delegar en las jefaturas inmediatas de la dependencia la potestad de planificar, dar seguimiento, evaluar, asignar la calificación final 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.

(...).

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.

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 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 periodo 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 la persona evaluadora termine en los meses de noviembre y diciembre, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión. Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados, será convocada para ser evaluada en los periodos de aplicación correspondientes.

Las calificaciones finales en firme 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	Bueno	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 algunas de sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, cumple de manera parcial 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 final del periodo evaluativo 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.

Artículo 23. Aprobación de los resultados de la evaluación

La persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral de cada persona a su cargo en la dependencia universitaria y, cuando corresponda, las comunicará a la persona superior jerárquica para que sean remitidas a las vicerrectorías correspondientes.

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 y la ponderación de las distintas evaluaciones efectuadas. Corresponderá aprobar y comunicar esa calificación a la persona evaluadora 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 competentes 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*. Resueltos los recursos correspondientes, la autoridad competente debe comunicar a las partes interesadas y remitir el resultado a las vicerrectorías competentes 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.

De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, la persona evaluadora aprobará, 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.

El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos, así como en caso de obtener menos de 80 puntos en dos periodos consecutivos. 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 33. Potestad evaluativa académica

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 la Vicerrectoría de Docencia.

En caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo con la calificación otorgada, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente y podrá impugnarla ante la autoridad competente, de conformidad con las gestiones, recursos administrativos y plazos definidos en el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

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.

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 aprobado por la persona evaluadora. 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 38. Potestad evaluativa administrativa

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 administrativo 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 la Vicerrectoría de Administración.

En caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo con la calificación otorgada, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente y podrá impugnarla ante la autoridad competente, de conformidad con las gestiones, recursos administrativos y plazos definidos en el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

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.

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.

La persona trabajadora que no haya sido evaluada por causales legalmente válidas, que generen una suspensión temporal de labores mayor al periodo mínimo de evaluación, quedará exenta de la aplicación de lo dispuesto en este artículo hasta tanto pueda evaluarse nuevamente como corresponde.

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, en supuestos de permanencias anuales de forma continua prestando servicios. Cuando medien situaciones en las cuales se suspenda o interrumpa esa permanencia continua prestando sus servicios, el cumplimiento de anualidades se ajustará a la fecha respectiva en la cual se puedan computar años completos de servicio.

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, labores sindicales a tiempo completo, u otra causa legalmente válida que signifique la suspensión temporal de labores, por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. Cuando esa interrupción implique incumplir con el requerimiento del tiempo establecido de más de tres meses para ser evaluado, la persona evaluadora elevará, con las justificaciones pertinentes, el caso a la vicerrectoría correspondiente.

La vicerrectoría determinará si procede consignar como no evaluable a la persona o asignar otra condición administrativa que se justifique para el caso concreto. Para efectos administrativos, a quienes se encuentren en esas circunstancias se les asignará una calificación equivalente al promedio de las calificaciones finales del desempeño obtenidas en los tres años anteriores; si no se cumple el tiempo anteriormente estipulado, se considerará el de las últimas calificaciones recibidas. En los casos de excepción en los que no se disponga de calificaciones de periodos anteriores, corresponde a cada Vicerrectoría responsable analizar cada situación particular y determinar lo correspondiente.

Las personas que por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán evaluadas cuando se incorporen a laborar durante el año en curso.

2. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario crear un pase a la Comisión de Administración y Cultura Organizacional para analizar la conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad del periodo concedido, en el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para proceder a desvincular institucionalmente a una persona que de manera constante, a pesar de los planes de mejora desarrollados, mantiene un desempeño deficiente en el puesto de trabajo.

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, suspende la discusión del Dictamen CCCP-4-2025 referente a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

ARTÍCULO 8

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero, somete a consideración del plenario una ampliación del tiempo de la sesión hasta las trece horas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS informa que, en este momento, debe someter a consideración del pleno una ampliación en el tiempo de la sesión por hasta media hora.

Seguidamente, somete a votación la ampliación en el tiempo de la sesión, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTANA FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA ampliar el tiempo de la sesión hasta las trece horas.

ARTÍCULO 9

El Consejo Universitario valora la moción presentada por la señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, para tomar un acuerdo relacionado con el Dictamen CCCP-4-2025.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS presenta una moción para valoración del pleno. Seguidamente, da lectura a la moción que, a la letra, señala:

Moción de fondo

- **Objetivo de la moción:** Incluir una norma transitoria que aclare, explícitamente, que las nuevas reglas y el cálculo estipulado en la actual reforma al artículo 56 Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, no resultan aplicables a quienes no se pudo evaluar en el periodo evaluativo 2024, tras no contar con el tiempo mínimo requerido para ello, en razón de lo dispuesto en el transitorio I vigente.
- **Justificación de la moción:**
 1. El artículo 24 del *Reglamento del Consejo Universitario* establece que durante la discusión de un texto se podrán presentar mociones de fondo para adicionar, suprimir o modificar el contenido de un texto en discusión.
 2. El Consejo Universitario aprobó el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023). En este reglamento el artículo 56 sobre las regulaciones aplicables a los casos cuya evaluación del desempeño no se podía efectuar por causas legalmente justificadas, fue cuestionado por considerarse que obligaba a asignar, generalizada y automáticamente, una calificación que podría ir en perjuicio de las personas trabajadoras (oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024; ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024; y Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).
 3. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes recomendó reformular el artículo 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de manera que en los casos que no se pueda evaluar se utilice una figura más razonable fundamentada en el promedio de las tres últimas calificaciones, en atención al principio protector del trabajador y a las recomendaciones de las instancias asesoras (Oficina de Contraloría Universitaria, Dictamen CCCP-4-2024, del 19 de junio de 2025).
 4. En fecha posterior a la que la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes dictaminara la reforma al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la Oficina de Recursos Humanos remitió dos inquietudes con respecto a quienes no se pudo evaluar por causas legalmente justificadas y sobre el procedimiento a seguir en el periodo evaluativo 2024 (ORH-3378-2025, del 20 de junio de 2025 y VRA-3558-2025, del 23 de junio de 2025). Al respecto, esa oficina indicó:

Durante el año 2024, se presentaron varios casos de personas trabajadoras que, por causas legalmente válidas como incapacidades prolongadas, permisos sindicales u otras licencias, no laboraron el plazo mínimo de tres meses, continuos o acumulados, por lo tanto, no cumplen con la condición para ser evaluadas según el Reglamento vigente (...)

En este contexto, le solicitamos respetuosamente emitir una directriz formal que establezca el procedimiento definitivo aplicable a las personas funcionarias que se encuentran en la situación descrita, que defina:

 - *El procedimiento a seguir para las personas que estuvieron con licencia, incapacidad o permiso sindical y que no completaron tres meses laborados durante el periodo a evaluar.*

- *La forma de registrar su desempeño, sin menoscabar derechos laborales asociados a componentes salariales, en tanto se aprueba la reforma al Reglamento (ORH-3378-2025, del 20 de junio de 2025).*

5. En el caso del periodo evaluativo 2024, el transitorio I estableció que debían aplicarse las dimensiones evaluativas e instrumentos, así como los procedimientos utilizados en evaluaciones del desempeño laboral vigentes a la fecha de aprobación del presente reglamento, es decir, el año 2023. La norma estableció:

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 institucionales correspondientes (énfasis no corresponde al original).

6. En el caso de las licencias sindicales, tanto la Oficina de Recursos Humanos (ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024) como la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP-12-2024, del 12 de julio de 2024) han solicitado el criterio respectivo a la asesoría legal institucional, el cual, a la fecha, se encuentra todavía en elaboración¹. No obstante, los artículos 88 y 95 de la *Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad de Costa Rica*, así como otros instrumentos jurídicos, entre ellos, el Convenio n.º 135 de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) y la Recomendación 143, artículo 10, recomiendan que quienes representen a las personas trabajadoras deben ejercer sus labores, sin pérdida de salario ni prestaciones u otras ventajas sociales, siempre con arreglo a los límites razonables definidos en los instrumentos normativos aplicables.
7. Los transitorios II y III del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* establecieron que, para el periodo evaluativo 2025, las Vicerrectorías directoras debían definir las dimensiones, factores de desempeño, instrumentos, modalidad y criterios de ponderación que deben evaluarse; así como los procedimientos relacionados con la planificación, evaluación y seguimiento del desempeño y hacer ajustes al Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED).

8. Propuesta:

9. Adicionar un transitorio a la reforma a los artículos 14, inciso b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a) y b); así como 18, 20, 21, 23, 24, 33, 35, 38, 50, 55, y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, el cual se lea de la siguiente manera:

10. Transitorio VI.

A las personas trabajadoras que durante el periodo evaluativo 2024 no se les pueda evaluar por carecer del tiempo laborado mínimo, en razón de alguna de las causales legales estipuladas en el artículo 56, las cuales incluyen la licencia sindical, se les aplica las reglas y procedimientos utilizados a la entrada en vigencia del reglamento, tal y como se deriva de lo estipulado por el transitorio I, así como en relación con los cambios que deben operar para el periodo evaluativo 2025, de acuerdo con los transitorios II y III (Incorporado en la sesión n.º XXXX, artículo X, del 31 de julio de 2025).

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS abre el espacio de consultas y comentarios. Al no haber solicitudes para el uso de la palabra, somete a votación la propuesta de acuerdo de la moción presentada, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA adicionar un transitorio a la reforma a los artículos 14, inciso b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a) y b); así como 18, 20, 21, 23, 24, 33, 35, 38, 50, 55, y 56 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, el cual se lea de la siguiente manera:

Transitorio VI.

A las personas trabajadoras que durante el periodo evaluativo 2024 no se les pueda evaluar por carecer del tiempo laborado mínimo, en razón de alguna de las causales legales estipuladas en el artículo 56, las cuales incluyen la licencia sindical, se les aplica las reglas y procedimientos utilizados a la entrada en vigencia del reglamento, tal y como se deriva de lo estipulado por el transitorio I, así como en relación con los cambios que deben operar para el periodo evaluativo 2025, de acuerdo con los transitorios II y III (Incorporado en la sesión n.º 6915, artículo 9, del 31 de julio de 2025).

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes continúa con la presentación el Dictamen CCCP-4-2025 referente a la modificación a varios artículos del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS procede a someter a votación el acuerdo presentado en el Dictamen CCCP-4-2025 tal y como fue leído anteriormente. Se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1. El Consejo Universitario aprobó el Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023).**
- 2. La Oficina de Recursos Humanos³⁹ planteó varias inquietudes y sugerencias relacionadas con la gestión del desempeño laboral, a la vez que propuso varias reformas que pretendían:**

³⁹ Véanse los oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024 y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

- a) **Modificar las competencias de las personas superiores jerárquicas de aprobar los planes de trabajo, las evaluaciones y los planes de mejora, de manera que puedan delegarse en las jefaturas inmediatas para agilizar los procesos de gestión del desempeño laboral.**
 - b) **Simplificar la redacción sobre el proceso evaluativo cuando las personas terminen sus nombramientos antes de los periodos de evaluación, de forma que exista mayor claridad en el procedimiento y las obligaciones por cumplir.**
 - c) **Precisar la diferencia entre la calificación de “muy bueno” y “aceptable” para efectos de la interpretación de los resultados.**
 - d) **Establecer las condiciones aplicables para quienes no se puedan evaluar por causales legalmente válidas, por ejemplo, incapacidades, licencias, becas, actividad sindical, entre otras, y establecer las condiciones que deben regular estas situaciones de excepción.**
3. En la sesión n.º 6847, artículo 5, del 22 de octubre de 2024, el Consejo Universitario acordó publicar, en consulta a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); así como 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de forma que se evitaran lesiones a los derechos laborales de las personas trabajadoras, se clarifique el procedimiento evaluativo y se precise el alcance de las disposiciones normativas cuando no se pueda evaluar por causales legalmente válidas.
4. La reforma a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); así como 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 73-2024, del 31 de octubre de 2024. El periodo de consulta abarcó del 31 de octubre al 12 de diciembre de 2024. Las observaciones recibidas se encuentran en el expediente del caso.
5. En materia de gestión del desempeño laboral, la Oficina Jurídica señaló que:
- a) **Las lagunas o vacíos jurídicos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* deben ser integrados según los principios propios del derecho del trabajo.**
 - b) **La Ley n.º 9635, en referencia al artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, reconoció el derecho de las universidades públicas a regular sus propios procesos de evaluación del desempeño, lo que abre la posibilidad de decidir, a nivel institucional, las reglas aplicables a las situaciones en las que no ha sido posible evaluar a la persona trabajadora.**
 - c) **Es arbitrario abrir procedimientos de despido sin responsabilidad laboral con fundamento en notas inferiores a 70, aplicadas en su condición de ficción o presunción jurídica (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).**
6. En relación con la facultad de aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y los planes de mejora, la Oficina Jurídica ha reiterado la potestad que tiene el Consejo Universitario de definir los términos de esas competencias, según las necesidades institucionales y la optimización del proceso de gestión del desempeño laboral (Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023 y Dictamen OJ-38-2025, del 7 de marzo de 2025).
7. Tras analizar la reforma consultada, la Oficina de Contraloría Universitaria objetó el recurso hecho a la ficción jurídica de asignar una calificación de 80 puntos a una persona trabajadora que no pueda evaluarse por causales legalmente válidas. Dicha asesoría tuvo dudas sobre la legalidad de reconocer la anualidad en tales casos, por cuanto podría contravenir lo estipulado en el artículo

14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y en el artículo 62 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* (oficio OCU-R-252-A-2024, del 12 de diciembre de 2024).

8. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes estudio las observaciones recibidas y las recomendaciones de las instancias asesoras e hizo ajustes al texto de los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); así como 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*; a la vez que incluyó cambios en los artículos 14, incisos e) y f); 15, inciso d); y 18, 23, 33, 35, 38 y 55, para dar mayor coherencia a la norma y en apego al principio de conexidad.
9. Las adiciones y cambios propuestos responden a lo expresado por la Oficina Jurídica sobre la potestad de asignar a las personas evaluadoras la aprobación de los planes de trabajo, las calificaciones y los planes de mejora, el planteamiento de la Oficina de Recursos Humanos de continuar con la práctica administrativa de estudiar caso por caso las causales que impiden evaluar a una persona trabajadora, así como el razonamiento de la Oficina de Contraloría Universitaria sobre la adecuación de la reforma a lo dispuesto por el artículo 14 del *Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y el artículo 62 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*.
10. La reforma a los artículos 14, incisos b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a); y 18, 20, 21, 23, 24, 33, 38, 50, 55 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* procura:
 - a) Explicitar la función de aprobar los planes de trabajo, planes de mejoramiento y las calificaciones finales a las personas evaluadoras por la carga de trabajo de las autoridades jerárquicas (artículos 14, incisos b), e) y f); 15, inciso d); 16, inciso a); así como 18, 23, 24, 33 y 38).
 - b) Ajustar la escala de calificación para diferenciar mejor entre los niveles “aceptable” y “muy bueno” (artículo 20).
 - c) Simplificar el proceso de evaluación cuando cambian las jefaturas o concluyen nombramientos (artículo 21).
 - d) Estipular el proceso administrativo que debe aplicarse a quienes por motivos legalmente válidos no pueda evaluárseles en el periodo correspondiente y establecer una excepción, de manera que no vean afectados negativamente sus derechos laborales (artículos 50, 55 y 56).
11. En razón de las observaciones que planteaban la necesaria observancia del principio de legalidad, así como valorar la coherencia entre el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* y el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público*, de manera que resulta oportuno analizar la amplitud del periodo otorgado en la normativa universitaria para separar a una persona que, constantemente, a pesar de los planes de mejora desarrollados, mantiene un desempeño deficiente en el puesto de trabajo, lo cual afectaría su desarrollo profesional, el cumplimiento de los objetivos de la dependencia universitaria y el consecuente logro de los fines institucionales.

ACUERDA

1. Aprobar la reforma a los artículos 14, incisos b), e) y f); 15, inciso d); 16, incisos a) y b); así como 18, 20, 21, 23, 24, 33, 35, 38, 50, 55, y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para que se lean de la siguiente forma:

Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora

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

(...)

- b) Coordinar la elaboración y aprobar, cuando corresponda, el plan de trabajo y los compromisos de desempeño, así como el plan de mejora de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad. En el caso de las personas trabajadoras docentes, la aprobación final del plan de trabajo corresponde a quien dirige la unidad académica.

(...)

- e) Evaluar y asignar la calificación final del 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 las calificaciones finales de las personas evaluadas, así como resolver las gestiones de adición o aclaración o los recursos de revocatoria presentados ante los resultados comunicados.

(...).

Artículo 15. Obligaciones de la persona sujeta a evaluación

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

(...)

- d) Desarrollar los compromisos de desempeño establecidos en el plan de trabajo y el plan de mejora, así como documentar las evidencias sobre su desempeño laboral.

(...).

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 que se derivan del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria, cuando estatutariamente corresponda o no lo hubiere delegado en una persona evaluadora.
- b) Delegar en las jefaturas inmediatas de la dependencia la potestad de planificar, dar seguimiento, evaluar, asignar la calificación final 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.

(...).

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.

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 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 periodo 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 la persona evaluadora termine en los meses de noviembre y diciembre, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión. Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados, será convocada para ser evaluada en los periodos de aplicación correspondientes.

Las calificaciones finales en firme 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	Bueno	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 algunas de sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, cumple de manera parcial 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 final del periodo evaluativo 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.

Artículo 23. Aprobación de los resultados de la evaluación

La persona evaluadora aprobará la calificación final del desempeño laboral de cada persona a su cargo en la dependencia universitaria y, cuando corresponda, las comunicará a la persona superior jerárquica para que sean remitidas a las vicerrectorías correspondientes.

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 y la ponderación de las distintas evaluaciones efectuadas. Corresponderá aprobar y comunicar esa calificación a la persona evaluadora 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 competentes 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*. Resueltos los recursos correspondientes, la autoridad

competente debe comunicar a las partes interesadas y remitir el resultado a las vicerrectorías competentes 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.

De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, la persona evaluadora aprobará, 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.

El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos, así como en caso de obtener menos de 80 puntos en dos periodos consecutivos. 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 33. Potestad evaluativa académica

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 la Vicerrectoría de Docencia.

En caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo con la calificación otorgada, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente y podrá impugnarla ante la autoridad competente, de conformidad con las gestiones, recursos administrativos y plazos definidos en el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

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.

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 aprobado por la persona evaluadora. 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 38. Potestad evaluativa administrativa

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 administrativo 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 la Vicerrectoría de Administración.

En caso de que la persona evaluada esté en desacuerdo con la calificación otorgada, consignará su disconformidad en el instrumento correspondiente y podrá impugnarla ante la autoridad competente, de conformidad con las gestiones, recursos administrativos y plazos definidos en el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

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.

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.

La persona trabajadora que no haya sido evaluada por causales legalmente válidas, que generen una suspensión temporal de labores mayor al periodo mínimo de evaluación, quedará exenta de la aplicación de lo dispuesto en este artículo hasta tanto pueda evaluarse nuevamente como corresponde.

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, en supuestos de permanencias anuales de forma continua prestando servicios. Cuando medien situaciones en las cuales se suspenda o interrumpa esa permanencia continúa prestando sus servicios, el cumplimiento de anualidades se ajustará a la fecha respectiva en la cual se puedan computar años completos de servicio.

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, labores sindicales a tiempo completo, u otra causa legalmente válida que signifique la suspensión temporal de labores, por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. Cuando esa interrupción implique incumplir con el requerimiento del tiempo establecido de más de tres meses para ser evaluado, la persona evaluadora elevará, con las justificaciones pertinentes, el caso a la vicerrectoría correspondiente.

La vicerrectoría determinará si procede consignar como no evaluable a la persona o asignar otra condición administrativa que se justifique para el caso concreto. Para efectos administrativos, a quienes se encuentren en esas circunstancias se les asignará una calificación equivalente al promedio de las calificaciones finales del desempeño obtenidas en los tres años anteriores; si no se cumple el tiempo anteriormente estipulado, se considerará el de las últimas calificaciones recibidas. En los casos de excepción en los que no se disponga de calificaciones de periodos anteriores, corresponde a cada Vicerrectoría responsable analizar cada situación particular y determinar lo correspondiente.

Las personas que por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán evaluadas cuando se incorporen a laborar durante el año en curso.

2. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario crear un pase a la Comisión de Administración y Cultura Organizacional para analizar la conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad del periodo concedido, en el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para proceder a desvincular institucionalmente a una persona que de manera constante, a pesar de los planes de mejora desarrollados, mantiene un desempeño deficiente en el puesto de trabajo.

ACUERDO FIRME.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cierra la presente sesión, agradece a las personas que los acompañaron a través de la transmisión.

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

Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas
Directora
Consejo Universitario

Transcripción: Suhelen Fernández McTaggart, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Daniela Ureña Sequeira, 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>*

