

## Resolución R-□-2023

### Convocatoria y lineamientos para el proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022

La Rectoría, de conformidad con los artículos 11, 77 y 84 de la *Constitución Política*, y los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 37, 40, incisos c), ch), ll) y m), 175, 176, 177, 178 y 179 del *Estatuto Orgánico*, dispone:

#### RESULTANDO

I. Por medio de la Resolución VD-12450-2023, del 13 de febrero del 2023, la Vicerrectoría de Docencia dispuso los lineamientos para la ejecución de la evaluación del desempeño de la actividad académica durante el año 2022, publicada en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 15-2023, del 17 de febrero del 2023.

II. Bajo el artículo 2.2 de la sesión n.º 6675, del 21 de febrero del 2023, el Consejo Universitario acordó “Instar a la Administración a la suspensión de la aplicación de los términos establecidos en la Resolución VD-12450-2023, para que se reciban y analicen los criterios legales solicitados en el acuerdo anterior” (CU-219-2023 y Comunicado R-52-2023).

III. Mediante el Oficio R-1149-2023, del 23 de febrero del 2023, la Rectoría solicitó a la Vicerrectoría de Docencia suspender los efectos de la Resolución VD-12450-2023, del 13 de febrero del 2023, a fin de “ampliar el proceso de consulta realizado para incluir el criterio de la Oficina Jurídica, el Consejo Asesor de la Vicerrectoría de Docencia y otras instancias que considere relevantes para ajustar el contenido del documento”.

IV. Por medio de la Modificación a la Resolución VD-12450-2023, del 27 de febrero del 2023, publicada en *La Gaceta Universitaria* n.º 14-2023, del 7 de marzo del 2023, la Vicerrectoría de Docencia suspendió todos los efectos de aquellos lineamientos para la ejecución de la evaluación del desempeño de la actividad académica durante el año 2022.

V. A través de la Circular VD-9-2023, del 2 de marzo del 2023, la Vicerrectoría de Docencia abrió un proceso participativo de consulta abierta a toda comunidad universitaria sobre cualquier aspecto o elemento del sistema de evaluación del personal docente.

VI. Mediante el Oficio FD-703-2023, del 13 de marzo del 2023, la Facultad de Derecho rindió el criterio solicitado por el Consejo Universitario, bajo el artículo 2.1 de la sesión n.º 6675, del 21 de febrero del 2023, en cuyo contenido, entre otros aspectos, se informó sobre una hoja de ruta ante la urgencia y necesidad de realizar un proceso evaluativo al personal docente por el quehacer realizado durante el año 2022.

**VII.** Por medio del Oficio VD-1246-2023, del 27 de abril del 2023, la Vicerrectoría de Docencia informó a la Rectoría sobre la síntesis de los insumos recibidos con ocasión de la consulta abierta dispuesta en la Circular VD-9-2023, de lo cual se destacaba el consenso institucional en relación con: **(a)** la necesidad de reglamentación por parte del Consejo Universitario, **(b)** el establecimiento de un sistema de evaluación con diferentes efectos (formativo/sumativo), y **(c)** la construcción técnica de indicadores y un instrumento que contemplen las tres actividades sustantivas de la institución.

**VIII.** Por medio del Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo del 2023, la Oficina Jurídica rindió el criterio solicitado por el Consejo Universitario, bajo el artículo 2.1 de la sesión n.º 6675, del 21 de febrero del 2023, en cuyo contenido, entre otros aspectos, se señaló la competencia de la Vicerrectoría de Docencia para emitir los lineamientos relacionados con la evaluación al personal docente.

**IX.** Mediante el Oficio R-2661-2023, del 4 de mayo del 2023, la Rectoría elevó el Oficio VD-1246-2023 al Consejo Universitario, y solicitó que dicho órgano colegiado informara sobre “la ruta reglamentaria a seguir para realizar la evaluación del desempeño docente del año 2022”.

**X.** Bajo el artículo 1, inciso w), de la sesión n.º 6698, del 16 de mayo del 2023, el Consejo Universitario acordó “comunicar a la Administración, que de acuerdo con lo solicitado en el oficio R-2661-2023 es de su competencia determinar lo que corresponda con respecto a la evaluación del desempeño docente, para el 2022 y de conformidad con lo establecido en el Dictamen OJ-308-2023, así como lo que considere pertinente para la evaluación del 2023” (CU-801-2023).

**XI.** Por medio del Oficio VD-1585-2023, del 25 de mayo del 2023, la Vicerrectoría de Docencia remitió a la Vicerrectoría de Acción Social una solicitud de colaboración para determinar los criterios evaluativos de la actividad sustantiva de acción social, sustentados en las tareas laborales que emanan del ordenamiento jurídico universitario vigente, a efecto de incorporarlos en el instrumento del proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022.

**XII.** Por medio del Oficio VD-1586-2023, del 25 de mayo del 2023, la Vicerrectoría de Docencia remitió a la Vicerrectoría de Investigación una solicitud de colaboración para determinar los criterios evaluativos de la actividad sustantiva de investigación, sustentados en las tareas laborales que emanan del ordenamiento jurídico universitario vigente, a efecto de incorporarlos en el instrumento del proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022.

**XIII.** Mediante el Oficio R-3355-2023, del 1 de junio del 2023, la Rectoría instruyó a la Vicerrectoría de Docencia elaborar una propuesta de resolución e instrumento evaluativo sobre el personal docente universitario, para remitir a consulta de la comunidad universitaria.

## CONSIDERANDO

I. De conformidad con el artículo 84 de la *Constitución Política*, y con los artículos 1, 2 y 3 del *Estatuto Orgánico*, la Universidad de Costa Rica es una institución de educación y cultura superior, con autonomía plena de organización y gobierno propio, lo cual, en los ámbitos académico y administrativo, implica la posibilidad de que este centro universitario disponga su propio régimen de empleo docente y sistemas de evaluación.

II. Por medio de la Ley n.º 8003, del 8 de junio del 2000, se reformó el artículo 11 de la *Constitución Política* para elevar, a rango constitucional, el principio de evaluación de resultados al cual está sometida toda persona funcionaria de las instituciones públicas.

III. El principio de evaluación de resultados se integra con los principios de idoneidad comprobada y eficiencia de la función pública (artículos 191 y 192 de la *Constitución Política*), los cuales implican la constante evaluación sobre las cualidades y aptitudes necesarias para el ejercicio del cargo público, y constatar los resultados de los objetivos, fines y metas impuestos como parte del contrato de trabajo con las instituciones públicas (SCV 22817-2019, 4400-2017, 17689-2016, 05-2012, 8326-2011, 15642-2010, 2777-2007, 7532-2004).

IV. El artículo 4, inciso b), del *Estatuto Orgánico* enuncia el principio de excelencia académica en el marco del quehacer universitario, por medio del cual se inspira la implementación de una cultura interna de evaluación de resultados.

V. A fin de promover la implementación de esa cultura evaluativa a lo interno de la Universidad de Costa Rica, por medio del artículo 11.2 de la sesión n.º 4169, del 29 de noviembre de 1995, el Consejo Universitario solicitó a la Administración plantear una “propuesta que permita establecer indicadores y estándares para evaluar el desempeño de los docentes y administrativos al interior de la Universidad, en relación con su misión y los medios para cumplirla”, con el objetivo de que dicho proceso se incorporara “como una actividad normal y regular en nuestra Institución” (*La Gaceta Universitaria* n.º 37-1995, del 15 de diciembre de 1995).

VI. Bajo el artículo 5 de la sesión n.º 4932, del 16 de noviembre del 2004, el Consejo Universitario aprobó el “Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica”, el cual debe orientar la toma de decisiones en relación con la “evaluación de los profesores” (*La Gaceta Universitaria* n.º 39-2004, del 17 de diciembre del 2004).

VII. Bajo el artículo 9.2.2 de la sesión n.º 5099, del 13 de septiembre del 2006, el Consejo Universitario solicitó a la Administración presentar “una propuesta para la implementación de un modelo de Evaluación del Desempeño del personal”, sin distinguir entre los cuerpos docente y administrativo de la institución (*La Gaceta Universitaria* n.º 28-2006, del 17 de octubre del 2006).

**VIII.** Bajo el artículo 13.1 de la sesión n.º 5752, del 12 de septiembre del 2013, el Consejo Universitario aprobó la propuesta del modelo de evaluación del desempeño del personal administrativo, en relación con el artículo 9.2.2 de la sesión n.º 5099, del 13 de septiembre del 2006; sin referencia a la necesidad pendiente de implementar un modelo de evaluación respecto al cuerpo docente de la institución (*La Gaceta Universitaria* n.º 28-2013, del 22 de octubre del 2013).

**IX.** Bajo el artículo 8.2 de la sesión n.º 6444, del 24 de noviembre del 2020, el Consejo Universitario solicitó a la Vicerrectoría de Docencia proceder con una “revisión conceptual y metodológica del actual modelo de evaluación docente”; entiéndase, evaluación del desempeño docente en las unidades académicas con base en instrumentos de percepción estudiantil (*La Gaceta Universitaria* n.º 08-2021, del 26 de abril del 2021).

**X.** Por medio de las estrategias 2.1.1 y 6.1.8 de las Políticas Institucionales (2021-2025) y 1.1.4.3 del Plan Estratégico Institucional (2021-2025), se dispuso que la implementación continua del modelo de evaluación constituye un pilar fundamental para garantizar los principios de excelencia académica, rendición de cuentas y desarrollo del talento humano.

**XI.** De conformidad con los artículos 37 y 40, incisos c), ch), ll) y m), del *Estatuto Orgánico*, la Rectoría es la instancia de más alta jerarquía ejecutiva, competente para velar por el buen desempeño y la evaluación de las actividades universitarias, así como disponer lo relacionado con cualquier asunto de orden laboral relativo al funcionariado de la Universidad de Costa Rica.

**XII.** A la Vicerrectoría de Docencia le corresponde ejecutar las políticas académicas necesarias para acatar las disposiciones del ordenamiento jurídico y velar por la actualidad, eficiencia, eficacia y pertinencia de la actividad docente en la Universidad de Costa Rica, en concordancia con los artículos 49, incisos ch), g) y l), y 50, inciso ch), del *Estatuto Orgánico*.

**XIII.** Conforme a los artículos 1, 2, inciso f), y 9, del *Reglamento del Centro de Evaluación Académica*, el Centro de Evaluación Académica es la unidad técnica competente para organizar los procesos de evaluación del personal docente en la Universidad de Costa Rica, aplicar los instrumentos y metodologías de evaluación y recopilar los resultados obtenidos tras su ejecución.

**XIV.** En torno a la competencia de la Vicerrectoría de Docencia para ejecutar estos lineamientos sobre la evaluación del personal docente, por medio del Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo del 2023, la Oficina Jurídica aclaró lo siguiente: “Esta potestad proviene directamente de la propia normativa universitaria. (...). En la normativa universitaria, el fundamento de los instrumentos de evaluación docente se encuentra en el artículo 50 del *Estatuto Orgánico*. (...). Como se indicó, de conformidad con el artículo 50, inciso ch), del *Estatuto Orgánico*, el Vicerrector de Docencia cuenta con atribuciones suficientes para emitir lineamientos de evaluación”.

**XV.** En relación con la competencia de la Administración Universitaria para emitir los lineamientos para la ejecución de la evaluación del personal docente, por medio del artículo 1, inciso w), de la sesión n.º 6698, del 16 de mayo del 2023, se acordó: “el Consejo Universitario ACUERDA comunicar a la Administración, que de acuerdo con lo solicitado en el oficio R-2661-2023 es de su competencia determinar lo que corresponda con respecto a la evaluación del desempeño docente, para el 2022 y de conformidad con lo establecido en el Dictamen OJ-308-2023, así como lo que considere pertinente para la evaluación del 2023”.

**XVI.** En la Universidad de Costa Rica, el quehacer docente comprende el ejercicio de aquellas labores relacionadas con las áreas sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y acción social (artículo 175 del *Estatuto Orgánico*).

**XVII.** A la luz del artículo 177, inciso a), del *Estatuto Orgánico*, el personal docente universitario ostenta la obligación de acatar las disposiciones de los reglamentos internos y las instrucciones de sus respectivas autoridades superiores jerárquicas.

**XVIII.** La evaluación por parte de la jefatura se fundamenta en las potestades que el ordenamiento jurídico otorga a las autoridades superiores jerárquicas para la instrucción, supervisión, vigilancia y corrección de las labores asumidas por el personal docente a su cargo, tal y como disponen los artículos 46, 89, 94, inciso d), 102, 106, inciso ch), 112, inciso ch), 127, 128, inciso d) y 177, inciso a), del *Estatuto Orgánico*, y 102 de la *Ley General de la Administración Pública*.

**XIX.** La autoevaluación se fundamenta en las políticas institucionales relacionadas con la implementación de un modelo evaluativo que permita garantizar los principios de rendición de cuentas y desarrollo integral del talento humano (estrategias 2.1.1 y 6.1.8 de las Políticas Institucionales 2021-2025 y 1.1.4.3 del Plan Estratégico Institucional 2021-2025).

**XX.** La Universidad de Costa Rica, bajo un espíritu reflexivo, analítico, crítico y constructivo, ha asumido una búsqueda constante de que la evaluación del personal docente permita alcanzar los siguientes objetivos: **(a)** generar información que sirva de retroalimentación para el ejercicio de la docencia, la investigación y la acción social, **(b)** identificar oportunidades de mejoramiento del quehacer institucional, **(c)** fortalecer el ámbito de la enseñanza universitaria, **(d)** perseguir la calidad y excelencia académica de los servicios, programas y proyectos a cargo de este Centro de Educación Superior, y **(e)** promover la actualidad, eficiencia, eficacia y pertinencia de los medios y herramientas dispuestas para el aprendizaje del individuo y el conocimiento al servicio de la sociedad.

**XXI.** Al considerar las disposiciones jurídicas y criterios académicos enunciados con anterioridad, la Rectoría estima necesario, conveniente y oportuno emitir los lineamientos para la ejecución de la evaluación del personal docente respecto al año 2022.

## POR TANTO

En uso de las atribuciones conferidas por la normativa universitaria, la Rectoría dispone los lineamientos para la ejecución de la evaluación del personal docente respecto al año 2022, bajo los siguientes términos:

**I. CRITERIOS DE URGENCIA Y NECESIDAD.** Con fundamento en el principio de evaluación de resultados que se incorporó en el artículo 11 de la *Constitución Política* a partir del año 2000, la legislación nacional vigente desde el año 2019 establece que el resultado de la evaluación anual constituye el único parámetro por medio del cual es posible reconocer el pago de rubros salariales por concepto de anualidad.

Al respecto, por medio del Dictamen OJ-308-2023, del 3 de mayo del 2023, la Oficina Jurídica aclaró lo siguiente:

*Ahora bien, con la entrada de vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y de la Ley Marco de Empleo Público se cambia el paradigma con respecto a la evaluación del desempeño, ya que ésta incide de forma directa en el incentivo de la anualidad (...).*

*La Procuraduría General de la República ha señalado: '(...) el incentivo de la anualidad se encuentra claramente ligado a la evaluación de desempeño de un funcionario público. Sistema en el que ha operado un cambio de paradigma con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n° 9635, (...). En consecuencia, conforme lo analizamos en el dictamen C-194-2019 del 08 de julio de 2019, la vinculación de la evaluación del desempeño con el pago de la anualidad es evidente, toda vez que su pago depende del resultado de la evaluación del desempeño. Lo anterior sin perjuicio de las anualidades correspondientes a periodos pasados, las cuales ya pasaron a integrar el salario bruto del servidor'. (...).*

*Como se ha señalado, en el nuevo paradigma, la evaluación del desempeño docente es un instrumento utilizado por el patrono para determinar la procedencia del pago de anualidad.*

En relación con la misma temática, por medio del Dictamen OJ-357-2023, del 9 de mayo del 2023, la Oficina Jurídica concluyó lo siguiente:

*En consecuencia, para el reconocimiento de la anualidad la Administración debe aplicar la evaluación de desempeño, instrumento que le corresponderá a las autoridades competentes elaborarlo.*

En este punto, es importante considerar que, cuando se cuestionó la constitucionalidad de la legislación vigente, la Sala Constitucional concluyó que los sistemas de evaluación sobre el funcionariado público son acordes al Derecho de la Constitución, siempre y cuando estos fueran dispuestos por las propias instituciones autónomas (SCV 16949-2022, 2872-2022, 17098-2021 y 19511-2018).

En el marco de estos antecedentes, la Administración superior considera imprescindible salvaguardar las expectativas jurídicas del profesorado universitario, en relación con el eventual reconocimiento de la anualidad.

Al respecto, por medio del Oficio FD-703-2023, del 13 de marzo del 2023, la Facultad de Derecho informó lo siguiente:

*Propuesta de hoja de ruta ante la urgencia y necesidad de realizar la evaluación docente del quehacer académico realizado durante el año 2022.*

*La Ley General de la Administración Pública contiene una serie de disposiciones relativas a la adaptación o flexibilización de otras disposiciones frente a situaciones de urgencia y necesidad. (...).*

*En conclusión, la regulación de la urgencia y la necesidad en el Derecho Público permite que, frente a situaciones inminentes que pongan en riesgo a las personas o a los bienes jurídicamente tutelados, es posible emplear mecanismos que flexibilicen esas normas, con estricto apego a los principios constitucionales de proporcionalidad, temporalidad y con el respeto debido para la asignación competencial básica.*

*La LGAP ofrece distintas posibilidades para la aplicación de este régimen. En particular, resulta de interés la posibilidad de flexibilizar las etapas del procedimiento administrativo en general, y en el caso del procedimiento especial de emisión de disposiciones de carácter general la posibilidad de prescindir de las audiencias a entidades representativas. (...).*

*Finalmente, con la aplicación de este régimen, y en el marco de contextos de urgencia, cualquier ente puede adoptar las medidas necesarias para combatir la situación inminente que ponga en peligro la situación jurídica de los administrados, con apego a los criterios de legalidad, proporcionalidad, temporalidad y eventual control jurisdiccional. (...).*

*La Ley General de la Administración Pública permite adoptar, por razones de urgencia y necesidad, procedimientos administrativos sustitutivos temporales a efectos de evitar repercusiones graves sobre las personas y bienes jurídicos protegidos.*

De esta manera, al considerar que la legislación nacional vigente condiciona el reconocimiento de la anualidad a la calificación obtenida en el marco de un proceso de evaluación anual, se corre el riesgo inminente de que, ante el supuesto de carecer de un sistema evaluativo para el personal docente de la Universidad de Costa Rica, no se puedan atender las expectativas y situaciones jurídicas del profesorado universitario en torno al pago de rubros por concepto de incentivos salariales correspondientes al año 2022.

Así, ante la inminente necesidad de atender las expectativas y situaciones jurídicas del profesorado universitario acorde a la legislación nacional vigente, para la Universidad de Costa Rica es urgente establecer un proceso transitorio y simplificado de evaluación del personal docente; cuya aplicación habilite el pago de rubros salariales por concepto de anualidad correspondiente al año 2022.

Se afirma que este proceso es transitorio, en el tanto el Consejo Universitario y la Administración Superior trabajan en conjunto para elaborar una propuesta general para establecer los principios y las competencias relacionadas con un proceso de evaluación bajo enfoque formativo, aplicable para futuras ocasiones.

Se afirma que este proceso es simplificado, al considerar la capacidad actual de la institución en el marco de las complejidades subyacentes a la multiplicidad de características propias de las unidades de trabajo (unidades académicas —facultades, escuelas, sedes regionales—; unidades de investigación; oficinas administrativas) y la diversidad de las actividades comprendidas dentro del quehacer universitario.

**II. CONVOCATORIA.** Con fundamento en los criterios de urgencia y necesidad expresados en el punto anterior, de conformidad con el artículo 1, inciso w), de la sesión del Consejo Universitario n.º 6698, del 16 de mayo del 2023, se convoca a todo el personal con nombramiento docente en la Universidad de Costa Rica durante el año 2022, independientemente de la naturaleza de sus labores, para ejecutar el proceso evaluativo dispuesto en la presente resolución.

### **III. OBJETO DE LA EVALUACIÓN.**

**1. Objeto de la evaluación.** En el marco de este proceso, se evaluará el quehacer del personal docente en las tres actividades sustantivas (docencia, investigación y acción social), en relación con el cumplimiento de las tareas laborales que emanan del ordenamiento jurídico universitario vigente durante la totalidad del año 2022.

Para determinar el quehacer de cada persona docente, se acudirá a las siguientes fuentes de información:

- a) En el caso del personal docente con planes de trabajo, el objeto de la evaluación se delimitará a la carga académica consignada en el contenido de dicho documento.
- b) En el caso del personal docente sin planes de trabajo (personas docentes descargadas o con labores exclusivamente administrativas), el objeto de la evaluación considerará las tareas laborales encomendadas por parte de las autoridades superiores jerárquicas.

**2. Efecto de la evaluación.** El proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022 es de carácter sumativo, a efectos de obtener una calificación numérica a partir del cumplimiento de las tareas laborales que emanan del ordenamiento jurídico universitario vigente durante la totalidad del año 2022.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La evaluación sumativa del personal docente que se dispone por medio de la presente resolución no sustituye ni deroga la evaluación formativa que se realiza en las unidades académicas, por medio de los instrumentos de percepción estudiantil, al amparo de la Resolución VD-11401-2020, del 11 de marzo del 2020.

#### IV. PERSONAS SUJETAS A LA EVALUACIÓN.

**1. Población docente sujeta a evaluación.** En el marco de este proceso, será evaluado todo el personal universitario que haya ostentado uno o más nombramientos en plazas docentes, por periodos superiores a los noventa días naturales de trabajo consecutivos o acumulados en una misma unidad de trabajo, durante el año 2022, independientemente de su categoría dentro o fuera del Régimen Académico, jornada, ciclo lectivo de designación y/o carga académica.

**2. Población docente con nombramientos en más de una unidad.** En el caso de las personas docentes con nombramientos en más de una unidad de trabajo (unidades académicas —facultades, escuelas, sedes regionales—; unidades de investigación; oficinas administrativas), la evaluación del desempeño de la actividad académica deberá ejecutarse en cada una de ellas.

**3. Población docente con funciones administrativas.** Las personas funcionarias en plazas docentes, con labores exclusivamente administrativas, serán evaluadas bajo los términos establecidos en la presente resolución, a partir de las responsabilidades asignadas por las autoridades superiores jerárquicas.

#### V. INFORMANTES Y PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

**1. Instancias responsables de ejecutar el proceso de evaluación.** A la luz de los lineamientos de esta Rectoría, dispuestos por medio de la presente resolución, la Vicerrectoría de Docencia será la instancia responsable de *ejecutar* y *coordinar* el proceso de evaluación del personal docente; con el acompañamiento técnico del Centro de Evaluación Académica.

**2. Ponderación general.** El resultado de la evaluación del desempeño de la actividad académica se establecerá en términos cuantitativos, bajo una escala numérica de cero (nota mínima) a cien (nota máxima). Esta calificación se determinará a partir de la ponderación de las notas obtenidas tras la aplicación de los instrumentos de evaluación, ejecutados por distintos informantes relacionados con el ejercicio del quehacer universitario:

Instrumento	Informante	Porcentaje de ponderación
Evaluación por parte de la jefatura	Persona superior jerárquica de la persona docente evaluada.	75%
Autoevaluación	Persona docente evaluada.	25%

---

Ahora bien, tales insumos no serán considerados para determinar la calificación final de esta evaluación sumativa, debido a lo aclarado por la Oficina Jurídica en el punto I.1 del Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo del 2023.

**3. Componentes generales de la evaluación.** El Centro de Evaluación Académica es la instancia técnica encargada de gestar la configuración de los instrumentos de evaluación sobre el personal docente. Los criterios de evaluación que integren los cuestionarios resultantes tendrán por finalidad el análisis y la verificación de las siguientes dimensiones:

- a) El cumplimiento de las tareas laborales que emanan del ordenamiento jurídico universitario vigente durante la totalidad del año 2022.
- b) El cumplimiento de las actividades asignadas en la distribución de la carga académica, según conste en los planes de trabajo; de conformidad con el artículo 52 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.

**4. Componentes específicos de los instrumentos evaluativos.** El Centro de Evaluación Académica configurará los instrumentos específicos de evaluación a partir de los siguientes componentes, según corresponda para cada informante en particular:

- a) En el caso de la evaluación por parte de la jefatura, el instrumento corresponderá a una valoración acerca del cumplimiento de las tareas laborales relacionadas con las actividades académicas sustantivas que ejecutó el personal docente de la Universidad de Costa Rica, durante el año 2022.
- b) En el caso de la autoevaluación, el instrumento corresponderá a una autovaloración acerca del cumplimiento de las actividades asignadas por medio del plan de trabajo y otras responsabilidades encomendadas por parte de las autoridades superiores jerárquicas; en relación con el Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica, aprobado por el Consejo Universitario mediante el artículo 5 de la sesión n.º 4932, del 16 de noviembre del 2004.

## **VI. EVALUACIÓN POR PARTE DE LA JEFATURA.**

**1. Potestad para evaluar.** Bajo las potestades que el ordenamiento jurídico confiere a las personas superiores jerárquicas, las personas que ostenten cargos de jefatura sobre el profesorado universitario deberán evaluar al personal docente a su cargo; según la estructura jerárquica del organigrama institucional dispuesto por el ordenamiento jurídico universitario.

**2. Autoridad competente para evaluar.** Durante el periodo dispuesto en el calendario de la presente resolución, el deber de completar el instrumento de evaluación corresponderá a la persona que se encuentre en el ejercicio de funciones de la jefatura, independientemente de la fecha en la cual haya iniciado su gestión.

En el caso de las jefaturas que recientemente asumieron competencias de autoridad superior jerárquica, además de las fuentes de información mencionadas en el punto

VI.4 de la presente resolución, se podrá solicitar la colaboración de las personas predecesoras en tales cargos.

**3. Causales de impedimento.** En aquellos casos en los cuales una persona superior jerárquica se encuentre bajo cualquier causal de impedimento, respecto de alguna persona docente particular, se deberá acudir con los procedimientos de subrogación dispuestos en los artículos 48, inciso ch bis), 92, 104, 112, 122 E y 126, del *Estatuto Orgánico*, según corresponda.

Para los demás supuestos no contemplados en el *Estatuto Orgánico*, 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*.

La jefatura con una causal de impedimento, de oficio y con inmediatez, remitirá el instrumento de evaluación a la persona subrogante<sup>2</sup> o avocante<sup>3</sup> competente, a fin de completarlo para el caso concreto de esa persona docente particular por la cual se acude a tales medios para modificar la competencia.

**4. Fuentes de información para completar el instrumento evaluativo.** Para completar el instrumento de evaluación, la jefatura podrá considerar las bases de datos y sistemas informáticos de la Universidad de Costa Rica, los archivos y registros de su propia unidad de trabajo, así como los informes recibidos sobre el cumplimiento de las actividades académicas encomendadas al personal docente, o bien, solicitar el apoyo de las direcciones de departamentos, centros e institutos de investigación, así como de las coordinaciones de áreas, carreras, secciones y cátedras, según corresponda a partir de las funciones asignadas durante la distribución de la carga académica que consta en el plan de trabajo.

**5. Descripción del instrumento de evaluación por parte de la jefatura.** La evaluación por parte de la jefatura se ejecutará con base en el siguiente instrumento evaluativo:

	Pregunta	Fundamento normativo	Puntaje	Fuente de información
General	P1. Cumplió con <b>las labores académicas</b> asignadas en los planes de trabajo del año 2022 o, en su defecto, aquellas encomendadas por su autoridad superior jerárquica (investigación, docencia, acción	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52, incisos a) y b), del <i>Reglamento de Régimen</i>	20 pts.	SICAD, SAE, SIPRESS, Bitè.  Archivos y reportes de

<sup>2</sup> Para los casos contemplados en el *Estatuto Orgánico*, las personas subrogantes son las siguientes: vicerrectorías, vicedecanaturas de facultad, subdirecciones de escuela, subdirecciones de sede regional, vicedecanatura del SEP y subdirección de centro o instituto de investigación; según corresponda.

<sup>3</sup> Para los casos no contemplados en el *Estatuto Orgánico*, las personas avocantes son las autoridades jerárquicas inmediatamente superiores a la jefatura con la causal de impedimento.

Pregunta	Fundamento normativo	Puntaje	Fuente de información
social, labores docente-administrativas y TFG).	<i>Académico y Servicio Docente.</i> <sup>4</sup>		las unidades de trabajo.  Informes de las personas docentes.
<b>P2. Ejecutó en los plazos de tiempo determinados</b> las labores académicas asignadas en los planes de trabajo del año 2022 o, en su defecto, aquellas encomendadas por su autoridad superior jerárquica.	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52, incisos a) y b), del <i>Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente</i> .	20 pts.	SICAD, SAE, SIPRESS, Bitè.  Archivos y reportes de las unidades de trabajo.  Informes de las personas docentes.
<b>P3. Entregó y firmó la declaración jurada de horario.</b>	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52, inciso f), del <i>Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente</i> . <sup>5</sup>	20 pts.	SICAD.  Archivos y reportes de las unidades de trabajo.

<sup>4</sup>. La versión vigente del artículo 52, incisos a) y b), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 11 de la sesión n.º 5297, del 14 de octubre del 2008, publicada por medio de *La Gaceta Universitaria* n.º 41-2008, del 24 de noviembre del 2008), establece lo siguiente: "ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: a) La carga académica es el número de horas de trabajo por semana reconocidas al profesorado, por el decano de las facultades no divididas en escuelas, el director de las unidades académicas (sedes regionales y escuelas) o el director de las unidades académicas de investigación (centros e institutos), de acuerdo con las políticas y lineamientos establecidos por las Vicerrectorías de Docencia, Investigación o Acción Social, en relación con los márgenes de carga que se pueden asignar a las diferentes tareas que ejecuta el profesorado. b) Todo el profesorado deberá presentar al decano o director de su unidad académica o unidad académica de investigación, un plan de trabajo para cada ciclo lectivo, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos de la respectiva vicerrectoría. El decano o director de la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación, aprobará o reformará ese plan de trabajo, de común acuerdo con el profesorado y según los intereses de la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación. Una vez aprobados los planes de trabajo del profesorado, serán enviados a la Vicerrectoría de Docencia, para el respectivo estudio de cargas académicas".

<sup>5</sup>. La versión vigente del artículo 52, inciso f), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 11 de la sesión n.º 5297, del 14 de octubre del 2008, publicada por medio de *La Gaceta Universitaria* n.º 41-2008, del 24 de noviembre del 2008), establece lo siguiente: "ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios:

Pregunta		Fundamento normativo	Puntaje	Fuente de información
	P4. La persona docente estuvo <b>localizable</b> durante su jornada laboral.	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52, inciso g), del <i>Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente</i> . <sup>6</sup>	20 pts.	SICAD. Archivos y reportes de las unidades de trabajo. Informes de las personas docentes.
<b>Docencia</b>	P5. Cumplió con la entrega, ante su dirección, del <b>programa del curso o los cursos</b> que impartió, durante las dos primeras semanas de los ciclos lectivos.	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52, inciso e), del <i>Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente</i> ; <sup>7</sup> 15 del <i>Reglamento de Régimen Académico Estudiantil</i> . <sup>8</sup>	20 pts.	Archivos y reportes de las unidades de trabajo. Informes de las personas docentes.

(...). f) El personal docente presentará la declaración jurada de horario para su aprobación, en cada ciclo lectivo, ante la decanatura o la dirección de la unidad académica, sede regional o unidad académica de investigación”.

<sup>6</sup>. La versión vigente del artículo 52, inciso g), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 11 de la sesión n.º 5297, del 14 de octubre del 2008), publicada por medio de *La Gaceta Universitaria* n.º 41-2008, del 24 de noviembre del 2008), establece lo siguiente: “ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: (...). g) Todo profesor o profesora universitaria deberá estar localizable dentro de su jornada laboral”.

<sup>7</sup>. La versión vigente del artículo 52, inciso e), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 11 de la sesión n.º 5297, del 14 de octubre del 2008, publicada por medio de *La Gaceta Universitaria* n.º 41-2008, del 24 de noviembre del 2008), establece lo siguiente: “ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: (...). e) Todo el profesorado de la Universidad debe hacer docencia, ya sea teniendo al menos un curso bajo su responsabilidad o, bien, participando en cursos colegiados, de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Vicerrectoría de Docencia en esta materia”.

<sup>8</sup>. La versión vigente del artículo 15 del *Reglamento de Régimen Académico Estudiantil* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 3 de la sesión n.º 4632, del 9 de mayo del 2001, publicada por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 03-2001, del 25 de mayo del 2001), establece lo siguiente: “ARTÍCULO 15. El profesor debe entregar, comentar y analizar el programa del curso, incluidas las normas de evaluación, con sus estudiantes, en las primeras dos semanas del ciclo lectivo correspondiente. En este mismo periodo entregará este programa a la dirección de su unidad académica”.

	Pregunta	Fundamento normativo	Puntaje	Fuente de información
	P6. Entregó y firmó las <b>actas de notas</b> del curso o los cursos que impartió, en el plazo dispuesto por la Oficina de Registro e Información para tales efectos.	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52, inciso e), del <i>Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente</i> ; 29 del <i>Reglamento de Régimen Académico Estudiantil</i> . <sup>9</sup>		SAE.  Archivos y reportes de las unidades de trabajo.  Informes de las personas docentes.
Investigación	P7. Entregó informes parciales o finales asociados a <b>proyectos de investigación</b> .	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 41, inciso b), del <i>Reglamento de la Investigación en la Universidad de Costa Rica</i> . <sup>10</sup>		SIPRESS.  Archivos y reportes de las unidades de trabajo.  Informes de las personas docentes.

<sup>9</sup>. La versión vigente del artículo 29 del *Reglamento de Régimen Académico Estudiantil* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 3 de la sesión n.º 4632, del 9 de mayo del 2001, publicada por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 03-2001, del 25 de mayo del 2001), establece lo siguiente: "ARTÍCULO 29. Es obligación del profesor del curso entregar a la unidad académica, y ésta a la Oficina de Registro e Información, las calificaciones finales en el período que indique el Calendario Universitario. Se debe cumplir con este plazo aunque haya casos pendientes motivados por lo establecido en el Artículo 26, apelaciones u otras circunstancias especiales. El director de la unidad académica es el responsable del cumplimiento cabal de esta disposición y de las sanciones reglamentarias correspondientes".

<sup>10</sup>. La versión vigente del artículo 41, inciso b), del *Reglamento de la Investigación en la Universidad de Costa Rica* (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 2 de la sesión n.º 5972, del 17 de marzo del 2016, publicada por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 08-2016, del 5 de abril del 2016), establece lo siguiente: "ARTÍCULO 41. Funciones de las personas investigadoras principales. La persona investigadora principal tiene las siguientes funciones: (...). b) Presentar, ante la dirección, la propuesta e informes del programa o el proyecto investigación o la actividad de apoyo a la investigación para que sean evaluados por el consejo científico o la comisión de investigación, según corresponda, y en coordinación con las otras personas que forman parte del grupo de investigación".

	Pregunta	Fundamento normativo	Puntaje	Fuente de información
<b>Acción Social</b>	P8. Entregó informes parciales o finales asociados a <b>Proyectos de Acción Social.</b>	Arts. 175, 177 inciso a) del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 18 inciso o) del <i>Reglamento del Trabajo Comunal Universitario</i> <sup>11</sup> ; 14 del <i>Reglamento de la UCR para la vinculación remunerada con el sector externo.</i> <sup>12</sup>		Bitè.  Archivos y reportes de las Unidades de trabajo.  Informes de las personas docentes.

Como se infiere de lo anterior, el instrumento de evaluación por parte de la jefatura consta de ocho preguntas, con base en las tareas laborales que emanan del ordenamiento jurídico universitario vigente durante la totalidad del año 2022, por medio de las cuales se considerarán lo siguientes aspectos:

- Las preguntas 1, 2, 3 y 4 consideran tareas laborales generales que deben cumplir todas las personas con nombramiento docente, en una o más unidades de trabajo, independientemente de la carga académica asignada y/o la jornada laboral.
- Las preguntas 5 y 6 consideran tareas laborales que deben cumplir las personas que imparten cursos, en relación con la carga académica asignada para *docencia*.

<sup>11</sup> La versión vigente del artículo 18 inciso o) del Reglamento del Trabajo Comunal Universitario (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 6 de la Sesión No. 6206 del 14 de agosto del 2018; publicada por medio del Alcance a la Gaceta Universitaria No. 18-2018 del 30 de agosto del 2018) establece lo siguiente: “**ARTÍCULO 18. Responsabilidades de la coordinación del proyecto. Es responsabilidad de la coordinación del proyecto: (...).** o) *Presentar los informes y los cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos académicos y administrativos establecidos por la VAS. Cuando los proyectos estén inscritos en más de una unidad académica, el informe deberá incluir el visto bueno de la unidad base y se deberá remitir copia a las unidades colaboradoras. (...)*”.

<sup>12</sup> La versión vigente del artículo 14 del Reglamento de la UCR para la vinculación remunerada con el sector externo (aprobada por el Consejo Universitario bajo el artículo 1 de la Sesión No. 6146 del 04 de diciembre del 2017; publicada por medio del Alcance a la Gaceta Universitaria No. 29-2017 del 14 de diciembre del 2017) establece lo siguiente: “**ARTÍCULO 14. RESPONSABILIDAD DE LA COORDINACIÓN** *La persona coordinadora es la responsable de los aspectos académicos, administrativos, financieros y operativos de los programas, proyectos o actividades y debe velar por el cumplimiento de los objetivos y metas, rendir informes académicos y financieros a su superior jerárquico, según lo que establezca la vicerrectoría correspondiente*”.

- Las preguntas 7 y 8 contemplan la entrega de informes parciales o finales vinculados a proyectos de investigación y/o acción social, en relación con la carga académica asignada para *investigación y acción social*.

Las preguntas 1, 2, 3 y 4 corresponden a ochenta puntos (80 pts.) sobre el total de la nota que asigne la jefatura o autoridad superior jerárquica (20 pts. c/u). Las restantes preguntas 5, 6, 7 y 8 ostentan un peso integrado de veinte puntos (20 pts.). En el caso de estas últimas cuatro preguntas, el valor de cada una dependerá de la diversidad de combinaciones posibles entre actividades académicas que haya ejecutado la persona docente, a la luz de sus planes de trabajo<sup>13</sup>, según se detalla en la siguiente tabla:

Combinaciones posibles de actividades sustantivas	Preguntas aplicables	Puntaje por pregunta
Docencia + Investigación + Acción Social	P5 + P6 + P7 + P8	20/4
Docencia + Investigación	P5 + P6 + P7	20/3
Docencia + Acción Social	P5 + P6 + P8	20/3
Docencia	P5 + P6	20/2
Investigación + Acción Social	P7 + P8	20/2
Investigación	P7	20/1
Acción Social	P8	20/1

Las preguntas 5, 6, 7 y 8 no serán aplicables para los casos de: **(a)** las personas en puestos de dirección académica y **(b)** las personas funcionarias en plazas docentes con labores exclusivamente administrativas. Bajo estas circunstancias, las preguntas 1, 2, 3, 4 corresponderían a los cien puntos (100 pts.) de la nota que asigna la jefatura o autoridad superior jerárquica (25 pts. c/u).

Para completar el instrumento de evaluación, las autoridades superiores jerárquicas anotarán las respuestas al cuestionario descrito líneas atrás, bajo el sistema binario comprendido dentro la base de datos remitida por el Centro de Evaluación Académica. A fin de responder cada pregunta, en la celda correspondiente, la jefatura deberá indicar solamente uno de los siguientes valores:

Valor	Equivalencia
1	Sí
0	No
NA	No aplica

Si, por la distribución de la carga académica del profesorado universitario, la persona docente no ejecutó alguna de las actividades sustantivas contempladas dentro de las preguntas 5, 6, 7 y 8 del cuestionario, la autoridad superior jerárquica

<sup>13</sup> Se dispone una mayor ponderación a las preguntas aplicables sobre todo el personal docente universitario (P1-P4), a efectos de evitar que la multiplicidad y diversidad de labores asumidas por el personal docente en el marco del quehacer universitario (P5-P8) implique desproporcionalidades en la ponderación de las calificaciones finales.

deberá asignar el valor de “NA” (No aplica) a la pregunta respectiva. En consecuencia, ese aspecto de la evaluación no será considerado en el cálculo de la nota obtenida.

Dentro del instrumento de evaluación, la nota obtenida se reflejará automáticamente en la columna nombrada como “Nota”.

Si, por la distribución de la carga académica del profesorado universitario, la persona docente no ejecutó alguna de las actividades sustantivas contempladas dentro de las preguntas 5, 6, 7 y 8 del cuestionario, la autoridad superior jerárquica deberá asignar el valor de “NA” (no aplica) a la pregunta respectiva. En consecuencia, ese aspecto de la evaluación no será considerado en el cálculo de la nota obtenida.

Dentro del instrumento de evaluación, la nota obtenida se reflejará automáticamente en la columna nombrada como “Nota”.

**6. Modalidad para completar el instrumento de evaluación.** El instrumento de evaluación se aplicará, para todos los efectos, de forma asincrónica. Quedará a juicio de cada jefatura brindar a la persona docente evaluada una retroalimentación oral o escrita, adicionalmente a la calificación cuantitativa asignada; salvo lo dispuesto en el punto X de la presente resolución.

**7. Flujo del subproceso de evaluación por parte de la jefatura.** El subproceso de evaluación por parte de la jefatura se registrará por las siguientes etapas:

- i. La Rectoría y la Vicerrectoría de Docencia comunicarán la presente resolución a la comunidad universitaria. La Sección Técnica de Desempeño Docente (conocida como UED) es la instancia técnica responsable de gestar este subproceso (artículo 9 del *Reglamento del Centro de Evaluación Académica*).
- ii. Durante el periodo comprendido entre el 3 y el 9 de julio del 2023, por medio del Portal Universitario (SiGeDI), el Centro de Evaluación Académica remitirá el instrumento de evaluación a las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo con personal docente a cargo.

En aras de simplificar la carga de trabajo de las jefaturas correspondientes, el instrumento de evaluación se materializará por medio de un **único archivo** en formato de hoja de cálculo, en cuyo contenido se especificarán las preguntas indicadas en la presente resolución y se incluirá el número de identificación y nombre de las personas docentes por evaluar dentro de dicha unidad de trabajo.

Si una persona docente labora en una unidad de trabajo determinada, con presupuesto de otra unidad, el instrumento de evaluación se remitirá a la unidad en cuyo presupuesto se cargó el nombramiento de dicha persona. En este caso, ambas instancias deberán coordinar la respuesta al instrumento evaluativo.

A continuación, se puede observar un ejemplo similar al instrumento de evaluación por parte de la jefatura:

Instancia	Identificación de la persona docente	Nombre completo docente	Nota	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Escuela	1	Romina	80	1	1	1	1	0	0	0	0
Escuela	2	Fernando	20	0	0	0	0	1	1	1	1
Escuela	3	Matilde	100	1	1	1	1	NA	1	NA	NA
Escuela	4	Óscar	85	1	1	1	1	0	0	0	1
Escuela	5	Azucena	80	0	1	1	1	1	1	1	1
Escuela	6	Norberto	75	0	1	1	1	NA	NA	NA	NA
Escuela	7	Estela	100	1	1	1	1	1	1	1	1

- iii. El personal de la Sección Técnica de Desempeño Docente estará atento a responder consultas de las jefaturas o las personas docentes, en relación con este proceso de evaluación. La comunicación principal se realizará por medio del correo electrónico [evaluacion.docente@ucr.ac.cr](mailto:evaluacion.docente@ucr.ac.cr).
- iv. Durante el periodo máximo comprendido entre el 10 y el 31 de julio del 2023, las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo deberán completar la totalidad del instrumento de evaluación y verificar que a todo el personal docente a su cargo se le asignó la calificación que corresponda.
- v. A más tardar el día 4 de agosto del 2023, por medio del Portal Universitario (SiGeDI), las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo remitirán al Centro de Evaluación Académica el instrumento de evaluación debidamente completo, con la totalidad de notas correspondientes a las personas docentes evaluadas. Para ello, como adjunto a un oficio, se deberá remitir el instrumento de evaluación completo en dos formatos: **(a)** “xls” (tal cual fue remitido por la Sección Técnica de Desempeño Docente) y **(b)** “PDF” (con firma digital de las jefaturas correspondientes). Las unidades de trabajo deberán corroborar que el contenido entre ambos formatos sea idéntico.
- vi. Una vez recibidos los instrumentos de evaluación por parte de las unidades de trabajo, la Sección Técnica de Desempeño Docente corroborará si todo el personal docente fue evaluado por parte de su jefatura. De existir alguna omisión, se comunicará a la Vicerrectoría de Docencia el nombre de las personas docentes que no fueron evaluadas y los datos de la jefatura respectiva, a efectos de coordinar las acciones remediales que garanticen la adecuada evaluación de todo el profesorado universitario.

## VII. AUTOEVALUACIÓN.

**1. Importancia de la autoevaluación.** En consideración al enfoque central del sistema de evaluación como mecanismo para garantizar los principios de rendición de cuentas y desarrollo integral del talento humano; la autoevaluación será considerada dentro de la ponderación requerida para este proceso de evaluación del personal docente respecto del año 2022.

Para efectos de este sub-proceso, toda persona con nombramiento docente en la Universidad de Costa Rica, independientemente de sus labores (dirección académica, docencia, investigación, acción social, docente-administrativas o estrictamente administrativas), deberá completar el instrumento de autoevaluación.

**2. Descripción del instrumento de autoevaluación.** La autoevaluación se ejecutará con base en el siguiente instrumento evaluativo:

Dimensión	Pregunta	Fundamento
Cumplimiento de las actividades académicas en cantidad.	Cumplió con las actividades académicas consignadas en el plan de trabajo o, en su defecto, aquellas labores encomendadas por su autoridad superior jerárquica.	Arts. 175, 177, inciso a), del <i>Estatuto Orgánico</i> ; 52 del <i>Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente</i> .  Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica, aprobado por el Consejo Universitario mediante el artículo 5 de la sesión n.º 4932, del 16
Cumplimiento de las actividades académicas en calidad.	Ejecutó las actividades académicas o labores con excelencia.	
Cumplimiento de las actividades académicas en tiempo.	Ejecutó las actividades académicas o labores dentro de los plazos establecidos para ello.	
Responsabilidad.	Cumplió con el horario establecido en su jornada laboral (para desarrollar lecciones, atender estudiantes, participar en comisiones, desarrollar proyectos y otras labores propias de la unidad que le han sido asignadas).	
Organización del trabajo.	Es una persona organizada en su trabajo y, de ser requerido, coordinó con personal docente y administrativo las acciones pertinentes a sus labores académicas.	
Disponibilidad.	En el ámbito académico y de las tareas propias del puesto, mostró disponibilidad y anuencia para atender las diferentes labores que le indicó su autoridad superior jerárquica.	
Atención a la mejora continua.	Cuando fue posible, sugirió mejoras oportunas en las diferentes labores académicas propias de la unidad y de las labores que tiene	

	asignadas (por ejemplo, al programa del curso, al plan de estudios o al desarrollo de actividades de investigación, acción social o docente-administrativas).	de noviembre del 2004.
Relaciones interpersonales.	Construyó relaciones interpersonales (con personal docente, administrativo y estudiantes) de manera cordial, manteniendo vínculos de empatía, respeto, comunicación asertiva y solidaridad.	
Atención a pares académicos y personas estudiantes.	Desarrolló su actividad académica o laboral (docencia, investigación, acción social, otras) considerando las necesidades y derechos de otras personas que requirieron de su servicio o labores (estudiantes, personal docente, personal administrativo y otras).	

El instrumento de autoevaluación está compuesto por nueve preguntas, a efectos de valorar el cumplimiento de los siguientes aspectos: las actividades asignadas por medio del plan de trabajo y otras labores encomendadas al personal docente por parte de las autoridades superiores jerárquicas.

Para calificar cada rubro del instrumento de autoevaluación, la persona docente dispondrá de una escala numérica de uno (nota mínima) a cien (nota máxima).

La recolección de la información relacionada con la autoevaluación exige la disponibilidad de una herramienta informática que permita albergar un gran volumen de respuestas y, con ello, dar seguimiento a la cantidad de cuestionarios completados. Por tal motivo, la Sección Técnica de Desempeño Docente utilizará la plataforma LimeSurvey, a través de la cual se remitirán los cuestionarios digitales a cada persona que debe consignar su autovaloración en este proceso.

**3. Flujo del subproceso de autoevaluación.** El subproceso de autoevaluación se regirá por las siguientes etapas:

- i. La Rectoría y la Vicerrectoría de Docencia comunicarán la presente resolución a la comunidad universitaria. La Sección Técnica de Desempeño Docente (conocida como UED) es la instancia técnica responsable de gestar este subproceso (artículo 9 del *Reglamento del Centro de Evaluación Académica*).
- ii. Durante el periodo comprendido entre el 3 y el 9 de julio del 2023, por medio del correo electrónico institucional, el Centro de Evaluación Académica remitirá a las personas docentes los enlaces de acceso al instrumento de autoevaluación.  
La persona docente verificará haber recibido el enlace de acceso requerido para completar el instrumento de autoevaluación. En caso contrario, deberá comunicarse con el Centro de Evaluación Académica.

Durante el periodo indicado, la Sección Técnica de Desempeño Docente enviará dos recordatorios a todas las personas docentes que no hayan respondido el instrumento de autoevaluación.

- iii. El personal de la Sección Técnica de Desempeño Docente estará atento a responder consultas de las jefaturas o las personas docentes, en relación con este proceso de evaluación. La comunicación principal se realizará por medio del correo electrónico [evaluacion.docente@ucr.ac.cr](mailto:evaluacion.docente@ucr.ac.cr).
- iv. Durante el periodo máximo comprendido entre el 10 y el 31 de julio del 2023, la persona docente deberá completar el instrumento de autoevaluación. Cada persona deberá responder **un único cuestionario de autoevaluación**, aun cuando labore en diferentes unidades de trabajo de la Universidad de Costa Rica. En este instrumento deberá valorar, de manera conjunta, el cumplimiento de su quehacer universitario en todas las instancias en las que haya ostentado uno o más nombramientos durante el año 2022.
- v. Una vez superado el periodo dispuesto en el punto anterior, la Sección Técnica de Desempeño Docente corroborará si todo el personal docente completó su instrumento de autoevaluación. En aquellos casos en los cuales la persona docente no complete el instrumento de autoevaluación durante el periodo dispuesto para tales efectos, de oficio, el Centro de Evaluación Académica asignará la nota mínima (cero) al porcentaje de este rubro.

## **VIII. CONSOLIDACIÓN DE LA CALIFICACIÓN FINAL Y RESPONSABILIDADES DEL CENTRO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA.**

**1. Análisis preliminar de datos.** Una vez concluido el periodo de evaluación dispuesto en el calendario de la presente resolución, el Centro de Evaluación Académica analizará los datos remitidos por las unidades de trabajo (evaluación por parte de la jefatura), así como las calificaciones registradas en la plataforma LimeSurvey (autoevaluación), en aras de sistematizar y ponderar la calificación final obtenida por cada persona docente en la Universidad de Costa Rica.

**2. Determinación de la nota por cada componente.** Con posterioridad al análisis preliminar de datos, el Centro de Evaluación Académica determinará la nota por cada componente (evaluación por parte de la jefatura y autoevaluación) sobre el cual se ejecutó la evaluación al personal docente, según se describe a continuación:

**a) Cuestionarios respondidos por la jefatura.** Para este cálculo, debe considerarse que una misma persona docente, durante el año 2022, pudo haber ostentado uno o más nombramientos en diferentes Unidades de trabajo, plazas, jornadas y cantidad de días. Por ello, la nota consolidada se calculará ponderando la nota obtenida por la jornada de nombramiento en cada Unidad y el número de días en los que tuvo nombramiento en esa jornada; tal cual se observa en la siguiente fórmula:

Considerando solo las unidades de trabajo donde la persona docente tuvo nombramiento por más de noventa días naturales, consecutivos o acumulados,

$$\frac{\sum_{i=1}^n x_i * d_i * t_i}{\sum_{i=1}^n d_i * t_i}$$

*n*: número de nombramientos en Unidades de trabajo

*d<sub>i</sub>*: días del nombramiento *i*

*x<sub>i</sub>*: nota de la jefatura en nombramiento *i*

*t<sub>i</sub>*: jornada del nombramiento *i*

La jefatura brindará una nota general por todos los nombramientos que ostentó la persona docente en la unidad de trabajo a su cargo.

Por ejemplo, obsérvese el supuesto de que una persona laboró en tres unidades de trabajo durante el año 2022 con las siguientes características:

	Unidad A	Unidad B	Unidad C
Nota obtenida	90	90	80
Días de nombramiento	100	95	120
Jornada de nombramiento	0,25	0,50	1,00

Bajo tales circunstancias, su nota consolidada para las tres unidades de trabajo será calculada de la siguiente manera:

$$\text{Nota componente consolidada} = \frac{90*100*0,25 + 90*95*0,50 + 80*120*1,00}{100*0,25 + 95*0,50 + 120*1,00} = 83,77$$

**b) Cuestionarios de autoevaluación.** Dado que cada persona docente completará un único cuestionario de autoevaluación, sin importar la cantidad de Unidades de trabajo en las que haya laborado, la nota de este componente se calculará como el promedio simple que se obtenga de la valoración dada a cada una de las nueve preguntas del instrumento.

**3. Consolidación de la calificación final.** Una vez que se tengan las notas consolidadas para cada componente, se calculará la calificación final que obtendrá cada persona docente como resultado de este proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022. Para ello, la nota de cada componente se ponderará según lo mencionado en los puntos V.2 y VIII.2 de la presente resolución.

La calificación final resultante se redondeará al número entero más cercano. En el caso de que el décimo exacto sea igual a cinco (5), la nota se redondeará hacia el entero inmediato superior.

**4. Interpretación de la calificación final.** La calificación final obtenida por cada persona docente se interpretará bajo los siguientes parámetros:

Calificación obtenida	Categorización del cumplimiento	Descripción
Igual a 100	Sobresaliente	Sobresaliente cumplimiento de las tareas relacionadas con las actividades académicas sustantivas.
90 a 99	Excelente	Excelente cumplimiento de las tareas relacionadas con las actividades académicas sustantivas.
80 a 89	Muy bueno	Muy buen cumplimiento de las tareas relacionadas con las actividades académicas sustantivas.
70 a 79	Bueno	Aceptable cumplimiento de las tareas relacionadas con las actividades académicas sustantivas.
0 a 69	Sujeto al plan remedial de mejora	Cumplimiento de las tareas relacionadas con las actividades académicas sustantivas sujeto al plan remedial de mejora.

**5. Comunicación y resguardo de las calificaciones finales.** Por medio de oficio, el Centro de Evaluación Académica informará a las autoridades superiores jerárquicas de las unidades académicas, de investigación y oficinas administrativas las calificaciones finales individuales obtenidas por el personal docente a su cargo durante el año 2022, tras efectuar la ponderación descrita en la presente resolución.

La base de datos remitida por parte del Centro de Evaluación Académica contendrá todo el desglose de los componentes que integran la calificación final obtenida por el personal docente.

Es responsabilidad de las jefaturas comunicar estas calificaciones finales a las personas docentes, con la totalidad del desglose brindado por el Centro de Evaluación Académica, por medio de oficio o del correo electrónico institucional, de conformidad con la Resolución R-2664-2012, del 17 de mayo del 2012.

Es deber de las jefaturas conservar, dentro de los archivos y registros de las unidades de trabajo, dichas calificaciones finales obtenidas por el personal docente a su cargo durante el año 2022.

## **IX. PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN EN CONTRA DE LA CALIFICACIÓN FINAL.**

**1. Deber de comunicación por parte de las jefaturas.** Durante el periodo máximo comprendido entre el 31 de agosto y el 5 de septiembre del 2023, las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo deberán comunicar a las personas docentes las calificaciones finales obtenidas en el marco de este proceso de evaluación, según lo descrito en el punto VIII.5 de la presente resolución.

**2. Marco estatutario del procedimiento impugnatorio.** Una vez recibida la comunicación sobre la calificación final obtenida, la persona docente podrá impugnar ese resultado, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del *Estatuto Orgánico*.

**3. Gestión de aclaración o adición.** De conformidad con el artículo 222 del *Estatuto Orgánico*, ante la autoridad superior jerárquica de su unidad de trabajo, la persona docente podrá solicitar aclaración o adición sobre la calificación final obtenida, en el plazo de tres días hábiles a partir de la comunicación por parte de esa jefatura.

En el caso de las personas docentes con nombramientos en más de una unidad de trabajo, la gestión de aclaración o adición deberá interponerse ante aquella jefatura sobre cuya nota (componente) desea que se aclare o adicione.

Si la solicitud de aclaración o adición versara por dos o más componentes (notas otorgadas por dos o más jefaturas distintas), la persona docente elegirá ante cuál jefatura presentará dicha gestión. En este supuesto, las autoridades superiores jerárquicas involucradas deberán coordinar la resolución conjunta y mancomunada de la petición.

**4. Recurso de revocatoria.** De conformidad con los artículos 223 y 225 del *Estatuto Orgánico*, ante la autoridad superior jerárquica de su unidad de trabajo, la persona docente podrá interponer un recurso de revocatoria en contra de la calificación final obtenida, en el plazo de cinco días hábiles a partir de la comunicación por parte de esa jefatura.

En el caso de las personas docentes con nombramientos en más de una unidad de trabajo, el recurso de revocatoria deberá interponerse ante aquella jefatura sobre cuya nota (componente) se encuentra inconforme.

Si el recurso de revocatoria versara por dos o más componentes (notas otorgadas por dos o más jefaturas distintas), la persona docente elegirá ante cuál jefatura presentará dicha gestión. En este supuesto, las autoridades superiores jerárquicas involucradas deberán coordinar la resolución conjunta y mancomunada de la petición.

**5. Recurso de apelación.** De conformidad con los artículos 40, inciso m), 223, 225 y 228, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la persona docente podrá interponer ante la Rectoría un recurso de apelación en contra de la calificación final obtenida, en el plazo de cinco días hábiles a partir de la comunicación por parte de esa jefatura, o bien, de la notificación sobre el rechazo del recurso de revocatoria previamente interpuesto.

De conformidad con los artículos 221 y 224 del *Estatuto Orgánico*, solo cabrá un recurso de apelación ante la Rectoría, instancia en la cual se agotará la vía administrativa.

**6. Recurso de revocatoria con apelación subsidiaria.** De conformidad con los artículos 40, inciso m), 223, 225, 228, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, ante la autoridad superior jerárquica de su unidad de trabajo, la persona docente podrá interponer un recurso de revocatoria con apelación subsidiaria en contra de la calificación final obtenida, en el plazo de cinco días hábiles a partir de la comunicación por parte de esa jefatura.

En el caso de las personas docentes con nombramientos en más de una unidad de trabajo, el recurso de revocatoria deberá interponerse ante aquella jefatura sobre cuya nota (componente) se encuentra inconforme.

Si el recurso de revocatoria versara por dos o más componentes (notas otorgadas por dos o más jefaturas distintas), la persona docente elegirá ante cuál jefatura presentará dicha gestión. En este supuesto, las autoridades superiores jerárquicas involucradas deberán coordinar la resolución conjunta y mancomunada de la petición.

Si el recurso de revocatoria fuera rechazado por parte de la o las jefaturas correspondientes, en el mismo acto, estas deberán remitir a la Rectoría el recurso de apelación subsidiaria interpuesto por la persona docente, con el desglose de la calificación final obtenida y toda la información relacionada con ese caso.

De conformidad con los artículos 221 y 224 del *Estatuto Orgánico*, solo cabrá un recurso de apelación subsidiaria ante la Rectoría, instancia en la cual se agotará la vía administrativa.

**7. Extemporaneidad de las gestiones y recursos.** Cualquier gestión interpuesta con posterioridad al plazo comprendido en el artículo 225 del *Estatuto Orgánico* (cinco días hábiles a partir de la comunicación sobre el resultado de la evaluación), se tendrá por extemporánea y, con ello, se consolidará la calificación final obtenida por la persona docente.

**8. Deber de comunicación de resoluciones al Centro de Evaluación Académica.** Es deber de las autoridades correspondientes comunicar al Centro de Evaluación Académica, por medio de copia en el Portal Universitario (SiGeDi), todas las resoluciones relacionadas con las gestiones y recursos interpuestos en contra

de las calificaciones finales obtenidas por el personal docente, independientemente de la decisión adoptada para cada caso concreto.

Si la gestión o recurso fuere acogido a favor de la persona docente, deberá indicarse claramente los términos en los cuales se modifica el componente (nota otorgada por una jefatura en particular) que ha sido objeto de la impugnación, a efectos de que el Centro de Evaluación Académica tome nota y realice los ajustes necesarios en el registro de la calificación final.

Si la gestión o recurso fuere rechazado por la instancia de apelación o fuese declarado extemporáneo, se dotará de firmeza a la calificación final obtenida por la persona docente y, con ello, el Centro de Evaluación Académica mantendrá el registro de ese resultado.

### **9. Comunicación de calificaciones finales a la Oficina de Recursos Humanos.**

El Centro de Evaluación Académica solo remitirá a la Oficina de Recursos Humanos las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes que, tras el proceso de impugnación, se tienen por consolidadas.

Las “calificaciones finales consolidadas” son aquellas que adquirieron firmeza; es decir, se trata de los resultados que, después de comunicados por parte de la jefatura correspondiente:

- i. fueron consentidos por la persona docente evaluada (por estar de acuerdo con la calificación obtenida y, por ende, no interponer ningún recurso);
- ii. no fueron impugnadas dentro del plazo dispuesto por el *Estatuto Orgánico* (recursos extemporáneos);
- iii. fueron modificados, por haberse acogido algún recurso interpuesto (declaratoria con lugar de las impugnaciones); o
- iv. no fueron modificados, por haberse rechazado todos los recursos interpuestos (declaratoria sin lugar de las impugnaciones).

De conformidad con la legislación nacional vigente, la Oficina de Recursos Humanos procederá con el pago de rubros salariales por concepto de anualidad 2022 a las personas docentes que hayan obtenido, como mínimo, una calificación final de “muy bueno” o su equivalente numérico, acorde con el punto VIII.4 de la presente resolución.

## **X. PROCEDIMIENTO FORMATIVO PARA RESULTADOS SUJETOS AL PLAN REMEDIAL DE MEJORA.**

**1. Retroalimentación obligatoria.** Para aquellos casos en los cuales una persona docente obtenga una calificación final inferior a la categoría de “bueno” (menor a setenta), la retroalimentación mencionada en el punto VI.6 de la presente resolución será de carácter obligatorio.

**2. Plan remedial.** Además de la retroalimentación obligatoria dispuesta en el punto anterior, la jefatura correspondiente remitirá un oficio a la persona docente evaluada, por medio del cual:

- (i) propondrá un plan remedial con las recomendaciones necesarias para corregir los aspectos que se identifiquen como mejorables, según el resultado de la evaluación; e
- (ii) instruirá a la persona docente a participar en las actividades de capacitación del Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN) y la Red Institucional de Formación y Evaluación Docente (RIFED), relacionadas con los aspectos que se identifiquen como mejorables.

Las acciones de mejora que sean instruidas a la persona docente se consideran integradas a su contrato de trabajo con la Universidad de Costa Rica.

**3. Inaplicabilidad de la Ley Marco de Empleo Público.** Por medio de este proceso de evaluación, la Universidad de Costa Rica calificará el quehacer del personal docente durante el año 2022, tal como consta en el punto III de la presente resolución.

De conformidad con el Transitorio XV de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley n.º 10159), dicho cuerpo legal regiría doce meses después de su publicación, lo cual se ejecutó por medio del Alcance a *La Gaceta* n.º 50, del 9 de marzo del 2022. De esa manera, tal norma entró en vigor a partir del 10 de marzo del 2023.

Al considerar que tal cuerpo legal carecía de vigencia durante el periodo que se pretende evaluar a través de este proceso, las calificaciones finales obtenidas por el personal docente no ostentarán carácter disciplinario, ni serán consideradas a efecto de lo dispuesto en el artículo 21 de la *Ley Marco de Empleo Público*.

En relación con esta materia, tal como se aclaró en el Dictamen OJ-308-2023, del 2 de mayo del 2023, es competencia del Consejo Universitario emitir los reglamentos internos que correspondan.

**XI. CALENDARIO.** El proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022 se regirá por el siguiente cronograma:

Fechas	Etapas
Del 3 al 9 de julio del 2023	Periodo de sensibilización a la comunidad universitaria sobre el proceso de evaluación del personal docente respecto al año 2022.
Del 3 al 9 de julio del 2023	Periodo máximo para que el Centro de Evaluación Académica remita el instrumento de evaluación a las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo. (Refiérase al punto <b>IV.7.ii</b> de la presente resolución).

	Periodo máximo para que el Centro de Evaluación Académica remita el instrumento de autoevaluación a las personas docentes. (Refiérase al punto <b>V.3.ii</b> de la presente resolución).
Del 10 al 31 de julio del 2023	Periodo máximo para que las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo completen el instrumento de evaluación por parte de la jefatura. (Refiérase al punto <b>IV.7.iv</b> de la presente resolución).
	Periodo máximo para que las personas docentes completen el instrumento de autoevaluación. (Refiérase al punto <b>V.3.iv</b> de la presente resolución).
Del 1 al 4 de agosto del 2023	Periodo máximo para que las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo remitan el instrumento de evaluación por parte de la jefatura, debidamente completo y firmado, al Centro de Evaluación Académica. (Refiérase al punto <b>IV.7.v</b> de la presente resolución).
Del 5 al 27 de agosto del 2023	Periodo máximo para que el Centro de Evaluación Académica analice los datos relacionados con este proceso de evaluación y determine las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes. (Refiérase al punto <b>VIII</b> de la presente resolución).
Del 28 al 30 de agosto del 2023	Periodo máximo para que el Centro de Evaluación Académica remita las bases de datos con las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes a cargo de las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo. (Refiérase al punto <b>VIII.5</b> de la presente resolución).
Del 31 de agosto al 5 de septiembre del 2023	Periodo máximo para que las autoridades superiores jerárquicas de las unidades de trabajo comuniquen las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes a su cargo. (Refiérase al punto <b>IX.1</b> de la presente resolución).
De 3 a 5 días hábiles a partir de la comunicación sobre la calificación final obtenida	Periodo máximo para que las personas docentes procedan a impugnar (presentar gestiones o recursos) las calificaciones finales obtenidas. (Refiérase al punto <b>IX</b> de la presente resolución).
Del 11 al 24 de septiembre del 2023	Periodo máximo para que las autoridades correspondientes (jefaturas y Rectoría) emitan las resoluciones sobre las impugnaciones (gestiones y recursos) interpuestas en contra de las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes, con copia al Centro de Evaluación Académica. (Refiérase al punto <b>IX.8</b> de la presente resolución).

Del 25 al 30 de septiembre del 2023	Periodo máximo para que el Centro de Evaluación Académica comunique a la Oficina de Recursos Humanos las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes que, tras el proceso de impugnación, fuesen dotadas de firmeza. (Refiérase al punto <b>IX.9</b> de la presente resolución).
Durante las primeras dos semanas de octubre del 2023	Periodo máximo para que la Oficina de Recursos Humanos ingrese los datos relacionados con las calificaciones finales obtenidas por el personal docente en el Sistema Integrado de Recursos Humanos.

**XII. PUBLICIDAD DE LOS RESULTADOS.** De conformidad con los artículos 11, 27 y 30 de la *Constitución Política* y la jurisprudencia constitucional (SCV 17432-2014, 17170-2017 y 597-2018), las calificaciones finales obtenidas por las personas docentes, en el marco de este proceso de evaluación respecto al año 2022, constituye información pública, tal como la Vicerrectoría de Docencia recordó en las Circulares VD-1-2019, del 9 de enero del 2019; VD-45-2020, del 6 de octubre del 2020, y VD-27-2022, del 31 de agosto del 2022.

En ese sentido, una vez recibida la información por parte del Centro de Evaluación Académica, las decanaturas y direcciones de las unidades de trabajo deberán comunicar a la población estudiantil las calificaciones finales obtenidas por el personal docente a su cargo, así como a cualquier persona que las solicite.

Los datos obtenidos a raíz de este proceso de evaluación respecto al año 2022 podrían integrarse en el sitio web de Transparencia UCR o cualquier otra plataforma digital de la Universidad de Costa Rica.

**XIII. DEROGATORIA.** Se solicita a la Vicerrectoría de Docencia proceder con la derogatoria de la Resolución VD-12450-2023, del 13 de febrero del 2023, así como de la Modificación a la Resolución VD-12450-2023, del 27 de febrero del 2023, publicadas por medio del Alcance a *La Gaceta Universitaria* n.º 15-2023, del 17 de febrero del 2023, y de *La Gaceta Universitaria* n.º 14-2023, del 7 de marzo del 2023, respectivamente.

### NOTIFÍQUESE A

Consejo Universitario.  
Vicerrectorías.  
Facultades, escuelas y sedes regionales.  
Centros e institutos de investigación.  
Oficinas administrativas.  
Centro de Evaluación Académica.  
Oficina de Recursos Humanos.  
Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.  
Gaceta Universitaria.

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio,  de junio de 2023.

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta  
Rector

BORRADOR