05 de marzo de 2025
Circular VD-14-2025

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Asunto: Dimensiones y criterios para el proceso de gestión del desempeño laboral del personal docente respecto del año 2025.

Estimada comunidad universitaria:

Reciban un cordial saludo.

En la Universidad de Costa Rica, la gestión del desempeño laboral es un proceso interrelacionado, continuo y cíclico de planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación; cuyo propósito se dirige a la excelencia académica y el desarrollo integral del funcionariado universitario, en este caso, del personal docente.

En el marco de tal proceso, debe recordarse que las actividades emprendidas por el personal docente durante el año en curso (esto es, la gestión del desempeño laboral durante el año 2025) serán objeto de evaluación durante el primer cuatrimestre del año 2026.

Para tales efectos, de conformidad con el artículo 11 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*[1] y el *Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica*[2], se comunica que la Vicerrectoría de Docencia ha dispuesto evaluar el quehacer del personal docente durante el año en curso con base en las siguientes dimensiones y criterios:

Dimensión del Perfil	Autoevaluación	Jefatura
Personal	1. Cumplió con las actividades académicas consignadas en el plan de trabajo del año 2025.	1. Cumplió con las actividades académicas consignadas en el plan de trabajo del año 2025.
Personal	2. Ejecutó las labores asignadas dentro de los plazos establecidos para ello.	2. Ejecutó las labores asignadas dentro de los plazos establecidos para ello.
Personal	3. 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 fueron asignadas).	3. 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 fueron asignadas).
Personal		4. Durante su jornada laboral, la persona docente estuvo localizable.

[1] Aprobado por medio del artículo 1 de la sesión n°. 6766, del 11 de diciembre de 2023; publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria n°. 4-2024, del 8 de enero del 2024.
[2] Aprobado por medio de la Resolución VD-13005-2024, del 11 de julio del 2024; publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria n°. 52-2024, del 18 de julio del 2024; recibido por el Consejo Universitario mediante el artículo 7 de la Sesión n°. 6842, del 3 de octubre del 2024.

Dimensión del Perfil	Autoevaluación	Jefatura
Personal	4. Si le correspondió, cumplió con las obligaciones y responsabilidades inherentes a la figura de: profesor consejero y director o asesor de TFG.	5. Si le correspondió, cumplió con las obligaciones y responsabilidades inherentes a la figura de: profesor consejero y director o asesor de TFG.
Personal	5. Hizo buen uso de los bienes y recursos institucionales.	6. Hizo buen uso de los bienes y recursos institucionales.
Personal		7. Cumplió con la entrega de informes y documentos relacionados a la rendición de cuentas de los programas y proyectos de investigación.
Personal		8. Cumplió con la entrega de informes y documentos relacionados a la rendición de cuentas de los programas, proyectos y actividades de acción social.
Personal	6. De ser requerido, coordinó con el personal docente y administrativo las acciones pertinentes a sus labores académicas.	9. De ser requerido, coordinó con el personal docente y administrativo las acciones pertinentes a sus labores académicas.
Personal	7. Reflexionó críticamente acerca de sus limitaciones y fortalezas para enfrentar las situaciones que se le presentaron.	
Personal	8. Se capacitó con respecto a los cursos que impartió, su disciplina, línea de investigación, proyectos de acción social, didáctica, idiomas u otros asociados a su labor académica.	
Personal y Pedagógica y didáctica	9. Participó activamente en comisiones cuando se le convocó a formar parte de ellas.	10. Participó activamente en comisiones cuando se le convocó a formar parte de ellas.
Pedagógica y didáctica	10. Cuando fue posible, sugirió mejoras orientadas a fortalecer el quehacer académico (por ejemplo, en el programa del curso, plan de estudios, actividades de investigación, acción social o docente-administrativas).	
Disciplinar o profesional	11. Comunicó sus ideas en forma clara y precisa en todos los espacios laborales en los que participó.	
Personal	12. Mantuvo relaciones interpersonales cordiales, empáticas, respetuosas, asertivas y solidarias con todas las personas con las que se relacionó laboralmente (docentes, estudiantes, personal administrativo y otras).	11. Interactuó respetuosamente y con disposición hacia el diálogo con su jefatura, pares, estudiantes y personal administrativo, en las diversas formas de comunicación oral, escrita y corporal.

Dimensión del Perfil	Autoevaluación	Jefatura
Personal	13. Desarrolló su trabajo (en docencia, investigación, acción social u otro) en consideración a las necesidades y derechos de otras personas que requirieron de su servicio o labores (estudiantes, personal docente, personal administrativo y otras).	
Personal	14. Cuando se le solicitó o tuvo la oportunidad, compartió con sus pares académicos ideas, materiales, recursos, tecnologías, métodos de enseñanza, experiencias acerca de la práctica docente, resultados de investigación y de acción social.	12. Cuando se le solicitó, compartió con sus pares académicos ideas, materiales, recursos, tecnologías, métodos de enseñanza, experiencias acerca de la práctica docente o resultados de investigación y de acción social.
Personal	15. Desarrolló sus labores de acuerdo con la cultura institucional de la UCR (filosofía y principios orientadores).	
Pedagógica y didáctica	16. Se interesó por conocer al estudiantado de los cursos a su cargo (en cuanto a sus conocimientos, motivaciones y características).	

La Vicerrectoría de Docencia reconoce las labores emprendidas por el personal docente en las tres actividades sustantivas como fundamentales para el impacto que la Universidad de Costa Rica tiene sobre las comunidades del territorio nacional; razón por la cual, las dimensiones y los criterios antes expuestos contribuirán a la mejora continua de los servicios institucionales en beneficio de la sociedad costarricense.

Atentamente,

UCR Firmado digitalmente

M.Sc., M.L. Jáirol Núñez Moya
Vicerrector de Docencia

JNM/AVV

C. Rectoría.
Centro de Evaluación Académica.
Oficina de Recursos Humanos.