

RESOLUCIÓN
UNA-R-RESO-088-2023



UNIVERSIDAD NACIONAL, CAMPUS OMAR DENGO, RECTORÍA, A LAS CATORCE HORAS DEL TRECE DE MARZO DEL DOS MIL VEINTITRES SE RESUELVE APROBAR LA GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO PARA LA APLICACIÓN DE LA ANUALIDAD

RESULTANDO:

1. La ley N° 9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, como la ley N° 10159 Ley Marco de Empleo Público, en materia de evaluación del personal.
2. El Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN, el Ministerio de Planificación emitió los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las personas servidoras públicas establecido en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018.
3. La ley N°10159 Marco del Empleo Público, vigente a partir de marzo 2023, y que es ley posterior a la antes indicada, en el Capítulo VII, artículos 27 a 29, regula la “gestión del Desempeño”.
4. El informe de la Contraloría General de la República consecutivo DFOE-SOC-IF-00012-2020, titulado: INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LOS PLUSES SALARIALES OTORGADOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA (UNA), presentado a la Rectoría en fecha 8 de diciembre de 2020, conteniendo disposiciones específicas al Consejo Universitario, Rector, Dirección de Recursos Humanos y presidencia de la Comisión de Carrera Académica de la UNA.
5. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-203-2021 con fecha 19 de agosto de 2021, mediante el cual el Consejo Universitario, como medida precautoria y de forma transitoria ordena la suspensión del pago para todo el personal contratado por la Universidad Nacional y Fundauna, de los nuevos reconocimientos por anualidad que se cumplan a partir del 1 de enero 2022 y durante todo ese año, de tal forma que todo el personal institucional conservará el porcentaje total de la anualidad acumulada al 31 de diciembre de 2020, pero no recibirá el incremento correspondiente al período 2021-2022.
6. Mediante el acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-030-2021 del 26 de febrero de 2021, se le instruye a la Rectoría: “Proceda con la *implementación del título III De La Ley De Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635, y su reglamento, en lo que respecta a los*





pluses salariales de carrera profesional, anualidad y dedicación exclusiva, así como la nominalización de los pluses salariales reconocidos por la universidad nacional, excepto prohibición y dedicación exclusiva, sin detrimento de lo que los tribunales resuelvan. acuerdo firme”.



7. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-203-2021 con fecha 19 de agosto de 2021, sobre la Medida precautoria y de forma transitoria de la suspensión del pago de anualidad y reconocimiento de anualidades de otras instituciones para el periodo 2022, y mecanismo para otorgar la anualidad o reconocimiento de anualidades de otras instituciones a partir del año 2023.
8. El acuerdo UNA-CES-SCU-ACUE-004-2022 del 15 de febrero del 2022 por la Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA del Consejo Universitario le recuerda a la Rectoría la importancia de que en conjunto con las instancias definidas en la normativa vigente como responsables del proceso de evaluación del desempeño administrativo generen la implementación correspondiente de los instrumentos y el modelo aprobado de evaluación del desempeño administrativo.
9. El acuerdo tomado por el Consejo Académico mediante oficio UNA-CONSACA-ACUE-006-2023 del 25 de enero del 2023, del acta n° 2-2023 artículo cinco, de la sesión extraordinaria celebrada el miércoles 25 de enero de 2023, en el que aclaran que las disposiciones regulan exclusivamente la evaluación del desempeño académico para fines de mejoramiento continuo del Proceso Enseñanza Aprendizaje, quedando bajo la égida de la instancia competente lo concerniente a incentivos salariales.

CONSIDERANDO:

1. La ley N° 9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el Título III, capítulo VI, artículos 45 a 49 dispone:
 - a) *La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.*
 - b) *La evaluación del desempeño de los funcionarios se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo gerencial*

en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

- c) *Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.*
- d) *Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.*
- e) *Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.*
- f) *El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior.*
- g) *El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.*
- h) *Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano."*

2. Mediante Decreto Ejecutivo N° 42087-MP-PLAN, el Ministerio de Planificación emitió los Lineamientos Generales de Gestión del



Desempeño de las personas servidoras públicas establecido en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018.



3. El artículo 6 del citado decreto, se establecen los principios rectores de la evaluación del desempeño, entre los cuales resalta el de objetividad e imparcialidad, por lo que el instrumento que se utilice para evaluar el desempeño de las personas académicas y administrativas deberá tener la característica de ser objetivo e imparcial, es decir, debe poder corroborarse la información y, cuando corresponda, deberá poder ser sujeto de apelación. Asimismo, en el Artículo 9 del Decreto, sobre La evaluación del desempeño, se indica que “La evaluación será realizada por la jefatura inmediata a más tardar el último día del mes de mayo de cada año.”. En otras palabras, es el superior jerárquico quien tiene la responsabilidad de evaluar el desempeño de los funcionarios a su cargo.” (UNA-R-OFIC-2168-2021)

4. El artículo 19 del Decreto establece que cada institución deberá definir el mecanismo recursivo contra el resultado de las evaluaciones finales del desempeño:

Artículo 19.-Otros instrumentos normativos. Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, entre ellos, el régimen recursivo contra las evaluaciones finales, apelaciones, sanciones por incumplimiento, causas legales de justificación de incumplimiento de metas y objetivos, causas excepcionales que por ausencia de la persona servidora pública impiden la evaluación, se resolverán conforme se indique en las disposiciones normativas y los instrumentos elaborados por cada institución, u órgano público con el fin de regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño. (el resaltado es propio)

5. La ley N°10159 Marco del Empleo Público, vigente a partir del 10 de marzo 2023, y que es ley posterior a la antes indicada, en el Capítulo VII, artículos 27 a 29, regula la “gestión del Desempeño,” y dispone:

“ a. 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.

b. 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.



- c. 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.*
- d. La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.*
- e. Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.*
- f. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.*
- g. Será responsabilidad de cada persona superior jerárquica dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado, previo procedimiento administrativo, falta grave de conformidad con la normativa aplicable.*
- h. Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado exclusivamente durante la jornada laboral por cada persona servidora pública con actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada persona servidora pública, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.”*





6. A nivel interno, la normativa que regula la evaluación institucional del desempeño se encuentra en diferentes cuerpos normativos, de forma poco sistemática e incluso con contradicciones, pues se trata de normas aprobadas por diversas instancias en diferentes momentos históricos:

- a) *El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, artículo 14, inciso c, artículo 40, inciso c, romanito iii, artículo 55, artículo 56, inciso n, artículo 71, artículo 73, inciso g y artículo 75, inciso e.*
- b) *El plan de mediano plazo institucional 2023-2027*
- c) *Política Institucional para la Evaluación del Desempeño del Personal Académico, Gaceta No. 14-2021 al 30 de agosto de 2021.*
- d) *El Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías, artículo 27, incisos m, y o.*
- e) *El Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional, artículo 30, inciso o*
- f) *El Reglamento de Sedes Regionales, Interuniversitarias y Secciones Regionales, artículo 20, y 36, inciso k.*
- g) *El Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, artículo 5 y transitorio general 1.*
- h) *El Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional, artículo 60.*
- i) *IV Convención Colectiva de Trabajo, SITUN-UNA, artículos: 30, 31, 58 y 123.*
- j) *Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, artículo 10, aprobado mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-1327-2016 del 16 de agosto 2016.*
- k) *Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios administrativos de la UNA, aprobado en acuerdo UNA-SCU-ACUE-141-2020 del 4 de agosto del 2020 y publicado en UNA GACETA 11-2020, alcance 01 al 4 de agosto del 2020.*
- l) *Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión de la UNA, artículo 22, publicado en gaceta ordinaria N° 05-2020 del 23 de marzo 2020.*
- m) *Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior de la UNA, artículo 6. Aprobado mediante UNA-SCU-ACUE-276-2019 del 8 de noviembre 2019. Alcance N° 1 a la UNA-GACETA N° 14-2019 al 14 de noviembre 2019.*
- n) *Reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades que ejercen control jurídico y fiscalización en la UNA, artículo 15, aprobado mediante UNA-SCU-ACUE-276-2019 del 8 de noviembre 2019. Alcance N° 1 a la UNA-GACETA N° 14-2019, al 14 de noviembre 2019.*

- o) Acuerdo General del Consejo Académico UNA-CONSACA-ACUE-006-2023 del 25 de enero del 2023, del acta n° 2-2023 sobre el sistema de evaluación institucional del desempeño académico (SEDA).

Consecuencia de lo anterior, el Consaca instruyó a la Rectoría para que, en conjunto con otras instancias presente las políticas y reglamento para la evaluación, en el plazo de un año.

7. El Acuerdo General del Consejo Académico UNA-CONSACA-ACUE-006-2023 del 25 de enero del 2023, del acta n° 2-2023 sobre el sistema de evaluación institucional del desempeño académico (SEDA) encarga a la Rectoría Adjunta como responsable “de aprobar las instrucciones, procedimientos e instructivos que regulan la evaluación de desempeño del personal académico; para ello debe generar los instrumentos, estrategias, formatos y planificar los recursos necesarios para contemplar en forma integral todas las áreas de la acción sustantiva”.

Además, en el punto C en forma textual señala *“que las disposiciones contenidas en dicho acuerdo regulan exclusivamente la evaluación del desempeño académico para fines de mejoramiento continuo del proceso enseñanza aprendizaje, quedando bajo la égida de la instancia competente lo concerniente a incentivos salarios”*.

8. La Rectoría tiene la responsabilidad de aprobar la propuesta de distribución del presupuesto institucional, así como el encargo del Consejo Universitario de atender la formulación de los instrumentos de evaluación tanto académica como administrativa según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-203-2021 del 19 de agosto de 2021.
9. El procedimiento para Gestionar el Desempeño de las personas funcionarias en el sector administrativo (UNA-PDRH-PROC-001-2022) cuya aplicación inició en 2022 establece la evaluación del desempeño para el reconocimiento de la anualidad con base en dos instrumentos, de evaluación por parte de la persona superior jerárquica y de autoevaluación. El resultado de la evaluación es la ponderación del 60 % de la valoración del superior jerárquico y 40% de la autoevaluación. Asimismo, para efectos de reconocimiento se consideran las personas con calificaciones iguales o superiores a 80.
10. En el marco anterior, corresponde a esta Rectoría definir para el 2023, el sistema de evaluación del desempeño académico para el pago de las anualidades. Por lo que se toma la decisión de aplicar los criterios y metodología aprobada por el Consaca, en el marco de la creación del SEDA, sin tomar en consideración la evaluación del estudiantado y aplicando el 60% de la valoración del superior jerárquico y el 40% de la autoevaluación De esta



forma, para el pago de la anualidad se armonizarán las instrucciones, procedimientos e instrumentos que defina la Rectoría Adjunta para la evaluación del desempeño del personal académico, con las observaciones indicadas y se realizará la comunicación de los resultados al PDRH para el pago correspondiente de la anualidad del 2023.



11. El reconocimiento de la anualidad, al convertirse en una disposición administrativa, debe ser equitativa en sus condiciones entre todas las personas funcionarias de la Institución, por lo que se vuelve indispensable definir criterios específicos para el uso de los resultados que se obtienen del sistema de evaluación del desempeño académico con fines de reconocimiento de la anualidad en condiciones equiparables a las del sector administrativo.

POR TANTO, RESUELVE:

- I. **INSTRUIR A LA RECTORIA ADJUNTA:**
 1. **APLIQUE LOS CRITERIOS APROBADOS POR CONSACA MEDIANTE ACUERDO UNA-CONSACA-ACUE-006-2023 DEL 25 DE ENERO DEL 2023 Y LAS INSTRUCCIONES, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS APROBADOS PARA OPERACIONALIZAR EL SEDA, CON EL FIN DE DETERMINAR LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO, PARA EFECTOS DE PAGO DE ANUALIDADES, SUPRIMIENDO LA EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTADO Y APLICANDO UN 40% PARA LA AUTOEVALUACIÓN Y UN 60% PARA LA EVALUACIÓN DEL SUPERIOR JERÁRQUICO.**
 2. **COORDINE CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EL MECANISMO Y FORMA PARA LA COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES, A EFECTO DE APLICAR EL PAGO DE LAS ANUALIDADES DEL 2023.**
 3. **APRUEBE Y COMUNIQUE EL CRONOGRAMA EN DONDE SE ESPECIFIQUE LA FECHA EN LA QUE SE ENTREGARÁN LOS RESULTADOS DE LA PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Y DE LA AUTOEVALUACIÓN.**
- II. **COMUNICAR ESTA RESOLUCIÓN A LA RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO ACADÉMICO, AL CONSEJO UNIVERSITARIO, A LA VICERRECTORIA DE DOCENCIA, A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, A LA VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN, A LA**

VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN, AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, A LA DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, AL SITUN, A LA ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.



MEd. Francisco González Alvarado
Rector

MVR/Lmmm