

## Resolución VRA-66-2021

**CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO**, San Pedro de Montes de Oca, a las quince horas del primero de diciembre de 2021, Yo, Roberto Guillén Pacheco, cargo Vicerrector de Administración, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico y,

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que mediante el acuerdo del Consejo Universitario en la sesión número 5752, artículo 13, del 12 de setiembre de 2013, se dio por cumplido el acuerdo inciso 2.2, punto 2, artículo 9, de la sesión número 5099, del 13 de setiembre de 2006, referente a la solicitud que se le hizo a la Rectoría de presentar una propuesta para la implementación de un modelo de evaluación del desempeño del personal y por tanto se remitió a la Rectoría la propuesta del modelo de Evaluación del Desempeño del Personal para su implementación.

**SEGUNDO:** Que la Oficina de Recursos Humanos es la oficina técnica competente que lidera la aplicación del Sistema de Gestión del Desempeño a la población administrativa de forma anual.

**TERCERO:** Que la metodología de aplicación del sistema actual fue aprobada por la Rectoría mediante la Resolución R-184-2019, del 5 de julio de 2019.

**CUARTO:** Que la Unidad de Gestión del Desempeño elaboró el *Procedimiento para la aplicación del Sistema de Gestión del Desempeño al Personal Administrativo en la Universidad de Costa Rica*, que permite garantizar la comprensión y ejecución de los roles de las partes participantes del proceso para lograr el cumplimiento de los objetivos de las unidades de trabajo y a nivel institucional.

**QUINTO:** Que la Unidad de Gestión del Desempeño definió desde el enfoque de talento humano, los factores de desempeño mediante los que se realiza la evaluación, lo cual constituye una guía para la adecuada evaluación. Corresponde a cada Unidad adaptar los mismos a los indicadores de gestión establecidos a lo interno y a la dinámica laboral, según la naturaleza de los puestos de trabajo.

**SEXTO:** Que el proceso evaluativo a nivel institucional se realizó de forma exitosa este año, permitiendo evaluar el desempeño del 86% del personal administrativo con base en las

labores realizadas durante el año 2020.

**SÉTIMO:** Que algunos de los Superiores Jerárquicos que finalizan su gestión este año, han consultado sobre la posibilidad de aplicar el proceso evaluativo en el mes de diciembre, ya que tienen el interés de que las personas trabajadoras bajo su dirección cuenten con la evaluación correspondiente al periodo evaluativo vigente, para concluir con los procesos administrativos de su gestión.

**OCTAVO:** Que es de interés de la Administración Superior que la evaluación de la totalidad del personal administrativo en la Institución se realice de forma adecuada, para que la Oficina de Recursos Humanos disponga de los registros e información sobre el proceso evaluativo.

**POR TANTO**  
**LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA:**

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** Determinar como referencia para la aplicación de la evaluación del desempeño del personal que labora en el sector administrativo, las actividades realizadas en los puestos de trabajo, tanto remotas como presenciales, en el periodo que comprende del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021. Considerando los mecanismos de seguimiento aplicados en las unidades de trabajo por las jefaturas inmediatas, el registro de las bitácoras de trabajo y otros documentos probatorios de las actividades laborales efectuadas en este periodo.

**SEGUNDO:** Establecer desde **el 03 de enero al 31 de marzo de 2022**, el periodo en que las jefaturas inmediatas en conjunto con las personas trabajadoras aplicarán la evaluación del desempeño anual para el personal administrativo de la Universidad de Costa Rica.

**TERCERO:** Presentar formalmente el Sistema de Gestión del Desempeño ante las jefaturas administrativas, personas directoras, personas decanas y otras autoridades universitarias de reciente incorporación a ese cargo en este año, debido a que estas personas no aplicaron evaluaciones al personal en el año en curso.

**CUARTO:** Capacitar por medios virtuales, a las jefaturas administrativas, jefaturas inmediatas y personas directoras de las unidades de trabajo, sobre el uso y manejo del sistema informático, así como el desarrollo del proceso de gestión del desempeño.

**QUINTO:** Las jefaturas inmediatas, jefaturas administrativas y personas directoras, según corresponda, deberán realizar la actualización y ajustes correspondientes en la estructura de grupos evaluativos establecida en el sistema, durante el mes de diciembre del presente año.

**SEXTO:** Autorizar a los Superiores Jerárquicos de las dependencias cuyo nombramiento concluya este año, para que realicen la aplicación del proceso de Gestión del Desempeño al personal administrativo durante el mes de diciembre, siempre y cuando exista voluntad de las partes (jefatura inmediata y persona trabajadora) y se lleve a cabo en apego al procedimiento del proceso.

**SÉTIMO:** Designar a la Oficina de Recursos Humanos la coordinación de la aplicación, seguimiento y mantenimiento de este sistema por parte de las jefaturas y otras autoridades universitarias responsables de este proceso.

**NOTIFÍQUESE:**

1. A la comunidad universitaria.
2. A la Rectoría.
3. A la Oficina de Recursos Humanos.

Atentamente,

 Firmado digitalmente

**Dr. Roberto Guillén Pacheco**  
**Vicerrector**