



**ALCANCE N.º 6, A LA UNA-GACETA N.º 1-2023, AL 26 DE ENERO DE 2023**

**TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO  
UNA-CONSACA-ACUE-006-2023**

25 de enero de 2023

M.Ed. Francisco González Alvarado  
Rector

M.Sc. Randall Hidalgo Mora  
Vicerrectoría de Docencia

Dr. Álvaro Martín Parada Vicerrector  
Vicerrectoría de Extensión

M.Sc. Paola Arguedas, Directora  
Programa de Recursos Humanos

M.Sc. José Pablo Solís Barquero, Decano  
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística

M.Ed. Érika Vásquez Salazar, Decana  
Centro de investigación y Docencia en Educación

M.Sc. Lilliam Quirós Arias, Decana  
Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar

Dra. Marta Georgina Sánchez López, Decana  
Facultad de Ciencias Sociales

M.A. Bibiana Núñez Alvarado, Decana  
Facultad de Filosofía y Letras

M.Sc. Wagner Castro Castillo, Decano  
Sede Región Chorotega

M.Sc. Jorge Manuel Luna Angulo, Director  
Sección Regional Huetar Norte y Caribe

Ph.D. Marianela Rojas Garbanzo  
Rectora Adjunta

Dr. Jorge Herrera Murillo, Vicerrector  
Vicerrectoría de Docencia

Dra. Alejandra Gamboa Jiménez, Vicerrectora  
Vicerrectoría de Vida Estudiantil

Dr. Felipe Araya Ramírez, Decano  
Facultad de Ciencias de la Salud

Dr. Juan Diego Gómez Navarro, Decano  
Centro de Estudios Generales

Dr. Esteban Picado Sandí, Decano  
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

M.A. Bibiana Núñez Alvarado, Decana  
Facultad de Filosofía y Letras

M.Sc. Randall Gutiérrez Vargas, Presidente  
Sepuna

M.A. Yalile Jiménez Olivares, Decana  
Sede Regional Brunca

Dr. Roberto Rojas Benavides, Coordinador  
Sede Interuniversitaria de Alajuela

Señoras y Señores  
Comunidad Universitaria

Estimadas señoras y estimados señores:

Les transcribo el acuerdo 4, del acta n.º 2-2023 artículo cinco, del Consejo Académico, de la sesión extraordinaria celebrada el miércoles 25 de enero de 2023.

**SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO  
(SEDA)**

## RESULTANDO:

1. El oficio UNA-VD-OFIC-863-2022, del 31 de mayo de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, dirigido a la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, presidenta, Consejo Académico (CONSACA), en el cual solicita una audiencia, para presentar una propuesta de ruta para la EVALUACIÓN-INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO (SEDA), en virtud de la importancia que tiene la participación de las personas miembros de CONSACA, para su respectiva aprobación por parte de este órgano colegiado.
2. El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-014-2022, del 16 de junio de 2022, suscrito por la coordinadora de la CAER, M.A. Yalile Jiménez Olivares, solicitando al señor M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, el envío de la documentación respectiva y convocando a una audiencia oral en la Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos (CAER), para abordar el tema referente a la presentación de la propuesta de ruta.
3. El oficio UNA-VD-OFIC-970-2022, del 22 de junio de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, en respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-014-2022, remite la documentación sobre la propuesta de Evaluación Institucional del Desempeño Académico de la Universidad Nacional.
4. El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-016-2022, del 21 de julio de 2022, suscrito por la M.A. Yalile Jiménez Olivares, coordinadora de la CAER, mediante el cual solicita al señor M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia valorar la conveniencia institucional de utilizar la misma escala de evaluación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y los Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas, para la evaluación del desempeño académico que se realizará a lo interno de la institución.

5. El oficio UNA-VD-OFIC-1228-2022, del 12 de agosto de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, mediante el cual dan respuesta al UNA-CAER-CONSACA-OFIC-016-2022, referente a la consulta efectuada sobre la propuesta de Evaluación Institucional del Desempeño Académico de la Universidad Nacional.
6. El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-018-2022, del 25 de agosto de 2022, dirigido al Lic. Gerardo Solís Esquivel, director, Asesoría Jurídica, mediante el cual se remite en consulta el borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
7. El oficio UNA-AJ-DICT-401-2022, del 8 de setiembre de 2022, suscrito por la Licda. Ana Beatriz Hernández González, asesora jurídica, Asesoría Jurídica, mediante el cual da respuesta a la solicitud de criterio emitida mediante oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-018-2022, del 25 de agosto de 2022.
8. La audiencia se realizó durante la sesión ordinaria 016-2022, del jueves 22 de setiembre, en la cual estuvieron presentes el Dr. Alexis Segura Jiménez, Seccional de Académicos, el M.Sc. Eduardo Zamora Salazar, Seccional de Académicos, el máster Francisco Rodríguez Soto, secretario de Asuntos Académicos, SITUN y el M.A. Álvaro Madrigal Mora, secretario general, SITUN, con el fin de abordar el tema “Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico”.
9. El acuerdo UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, del 6 de octubre de 2022, suscrito por la M.A. Yalile Jiménez Olivares, coordinadora, Comisión de Procesos de Análisis y Evaluación de Recursos, mediante el cual se remite en audiencia escrita el borrador de dictamen denominado Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
10. El oficio UNA-AJ-DICT-467-2022, del 13 de octubre de 2022, suscrito por la Licda. Ada Cartín Brenes, asesora jurídica, Asesoría Jurídica, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.

11. El oficio UNA-APEUNA-OFIC-401-2022, del 11 de octubre de 2022, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director, Área de Planificación, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
12. El oficio UNA-EQ-OFIC-793-2022, del 13 de octubre de 2022, suscrito por el Dr. Manuel Barrantes Sandoval, director, Escuela de Química, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
13. El oficio UNA-FCSA-OFIC-253-2022, del 17 de octubre de 2022, suscrito por el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano, Facultad de Ciencias de la Salud, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
14. El oficio UNA-FCS-OFIC-602-2022, del 13 de octubre de 2022, suscrito por la Dra. Marta Sánchez López, decana, Facultad de Ciencias Sociales, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
15. El oficio UNA-FCS-OFIC-613-2022, del 17 de octubre de 2022, suscrito por el M.Sc. Guillermo Acuña González, decano a.i., Facultad de Ciencias Sociales, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
16. El oficio UNA-SRHNC-OFIC-646-2022, del 14 de octubre de 2022, suscrito por el máster Manuel Luna Angulo, director, Sección Regional Huetar Norte y Caribe, mediante el cual da respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.

17. Los oficios UNA-RA-OFIC-665-2022, UNA-VADM-OFIC-1824-2022, UNA-VD-OFIC-1541-2022, UNA-VE-OFIC-363-2022, UNA-VI-OFIC-705-2022, UNA-VVE-OFIC-768-2022, suscrito por la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia; Ph.D. Álvaro Martín Parada Gómez, vicerrector de Extensión; Dra. Alejandra Gamboa Jiménez, vicerrectora de Vida Estudiantil; Dr. Jorge Herrera Murillo, vicerrector de Investigación; Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta, del 17 de octubre de 2022, mediante el cual dan respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
18. 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.
19. La audiencia otorgada al rector Máster Francisco González Alvarado, el día 3 de noviembre del 2022, con el propósito de ampliar criterios relacionados con el reconocimiento del incentivo por anualidad, el cual se concede únicamente mediante la evaluación del desempeño para las personas funcionarias del sector público.
20. El oficio UNA-R-OFIC-2168-2022 del 15 de noviembre del 2022, suscrito por el rector Máster Francisco González Alvarado, mediante el cual profundiza los aspectos tratados en la audiencia del día 03 de noviembre del 2022.

**CONSIDERANDO:**

1. La normativa que regula la EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO es la siguiente:

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.*

- a. El plan de mediano plazo institucional 2023-2027*
- b. Política Institucional para la Evaluación del Desempeño del Personal Académico, Gaceta No. 14-2021 al 30 de agosto de 2021.*
- c. El Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías, artículo 27, incisos m, y o.*
- d. El Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional, artículo 30, inciso o.*
- e. El Reglamento de Sedes Regionales, Interuniversitarias y Secciones Regionales, artículo 20, y 36, inciso k.*
- f. El Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, artículo 5 y transitorio general 1.*
- g. El Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional, artículo 60.*
- h. El acuerdo UNA-CONSACA-031-2011 Evaluación del Desempeño Docente al 31 de marzo del 2011.*
- i. La ley N°9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Título III, artículo 45, 47, artículo 48 y artículo 49.*
- j. La ley N°10159 Marco del Empleo Público, artículo 7, artículo 9, artículo 27, artículo 28, artículo 29.*
- k. Decreto N° 42087-MP-PLAN, Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas.*

2. El oficio UNA-VD-OFFIC-863-2022, del 31 de mayo de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, dirigido a la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, presidenta Consejo Académico (CONSACA), informando que la Unidad de Evaluación, Mejoramiento e Integración Tecnológica en la Docencia (UEMITD) de la Vicerrectoría de Docencia, ha efectuado un análisis del contexto de los referentes pedagógicos vigentes, la experiencia y lecciones aprendidas y las leyes N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la N° 10159 Ley Marco de Empleo Público, que nos obligan a realizar una actualización de los acuerdos tomados en relación con la Política Institucional para la

Evaluación del Desempeño del Personal Académico, entre otros aspectos, para ello solicitan una audiencia para presentar una propuesta de ruta, en virtud de la importancia que tiene la participación de las personas miembros de Consaca, para su respectiva aprobación.

3. En el oficio UNA-VD-OFIC-970-2022, del 22 de junio de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia y con base en la normativa nacional y universitaria se plantean las siguientes consideraciones sobre el Sistema de Evaluación-Institucional del Desempeño Académico (SEDA):

1. *La evaluación del desempeño del personal académico en la Universidad Nacional debe ser un proceso que permita construir, reconstruir, cambiar, tomar decisiones, retroalimentar, mejorar los procesos de formación y la calidad académica. Los procesos de evaluación deben integrar la autoevaluación académica, la valoración del superior jerárquico y la valoración de la población estudiantil.*
2. *El sistema de evaluación del desempeño académico debe cumplir con lo establecido en la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la N°10159 Ley Marco de Empleo Público, los acuerdos tomados en el Consejo Nacional de Rectores (Conare) y firmados por la UNA, en la normativa institucional, en el Plan de Mediano Plazo Institucional vigente, y en los referentes pedagógicos vigentes. Por lo que se requiere la revisión de la normativa institucional que sea contraria a esta.*
3. *La normativa existente en materia de evaluación académica se aplica tanto a personas en propiedad como a no propietarios.*
4. *Según la normativa institucional, es un deber de todo el personal académico someterse a los procesos de evaluación del desempeño y acogerse permanentemente a programas y procesos de mejoramiento, capacitación y actualización profesional, que la institución ofrezca.*
5. *La Vicerrectoría de Docencia será la encargada de desarrollar los procesos de evaluación de desempeño del personal académico. En el ejercicio de esta competencia:*

- a. *Tiene la obligación de entregar de manera oportuna los datos requeridos al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para efectos de pago de anualidad.*
  - b. *Para evaluar el desempeño del personal académico, contará con el acompañamiento de personal asesor de las Vicerrectoría de Investigación y Vicerrectoría de Extensión.*
6. *El modelo de evaluación del SEDA está constituido por la autoevaluación del personal académico, la evaluación de las personas superiores jerárquicas al personal académico a cargo, y la evaluación del estudiantado al desempeño docente:*
- a. *En la autoevaluación del personal académico y en la evaluación por parte de las personas superiores jerárquicas al personal a cargo, se evalúa el desempeño de la persona en el área de Docencia, en el área de Programas, Proyectos y Actividades Académicas, y en el área de Gestión Académica, según su jornada laboral registrada en SIGESA en el año lectivo.*
  - b. *La evaluación del desempeño docente es la evaluación de la práctica docente, dentro y fuera del aula, destinada a favorecer el aprendizaje del estudiantado bajo los principios de los referentes pedagógicos vigentes, y según las funciones y responsabilidades del personal académico, definidos en la normativa institucional. Se evalúan las siguientes dimensiones:*
    - i. *Dimensión Pedagógica, que incluye aspectos de planificación, mediación, evaluación y realimentación.*
    - ii. *Dimensión Actitudinal, que incluye aspectos de trato equitativo, entre otros.*
    - iii. *Dimensión Gestión Académica Docente, que incluye aspectos como entrega y lectura del programa, entre otros.*
  - c. *El modelo de evaluación del SEDA, no incluye la evaluación por parte de pares homólogos, en tanto que, actualmente no se cuenta con las condiciones para ejecutarlo con los criterios y presupuesto requerido. Para ejecutarse, se requiere que el personal académico tenga una especialidad tanto disciplinar como pedagógica, y una cultura de evaluación que todavía está en proceso de construcción.*

d. *Para categorizar el desempeño del personal académico, la escala definida se construye a partir de rangos proporcionales, donde cada uno de estos responde a su equivalente cualitativo. Esta escala tiene una lógica de puntaje piramidal, para discriminar entre los valores numéricos. Es importante señalar que esta escala numérica es diferente a la utilizada para el otorgamiento de las anualidades del personal académico y que se debe diferenciar de aquellas utilizadas en la enseñanza, pues el objeto que se evalúa es un constructo social (desempeño académico). La finalidad de estas categorías es buscar la excelencia académica del personal. A continuación, se presenta, la escala para analizar el desempeño del personal académico:*

| <b>Valor (en puntos)</b>               | <b>Categorización del desempeño académico</b> |
|--|---|
| <i>De 96 a 100 (5 puntos)</i>          | <i>Excelente</i>                              |
| <i>De 86 a menos de 96 (10 puntos)</i> | <i>Muy bueno</i>                              |
| <i>De 71 a menos de 86 (15 puntos)</i> | <i>Bueno</i>                                  |
| <i>De 51 a menos de 71 (20 puntos)</i> | <i>Regular</i>                                |
| <i>Menos de 51 (50 puntos)</i>         | <i>Deficiente</i>                             |

7. *El estudiantado, las personas superiores jerárquicas y el personal académico están en el deber de ser parte fundamental e insustituible del proceso de evaluación del desempeño académico. La normativa institucional establece las siguientes responsabilidades por persona e instancia:*

a. **Personal Académico:** *tiene la obligación de someterse a los procesos de evaluación del desempeño y acogerse permanentemente a programas y procesos de mejoramiento, capacitación y actualización profesional que la institución ofrece. Por lo que tiene la obligación de realizar la autoevaluación académica y promover la evaluación del desempeño académico y la cultura por la evaluación en el estudiantado, al instarlo a realizar el proceso de evaluación del desempeño docente en cada curso, además de favorecer los espacios y las opciones para que sus estudiantes puedan completar el instrumento. Debe conocer los instrumentos institucionales de evaluación del desempeño académico, que se encuentran disponibles en la página web de la Vicerrectoría*

- de Docencia. Realizar un proceso reflexivo de su quehacer académico a partir de los resultados, tanto cuantitativos como cualitativos, de la evaluación del desempeño.
- b. **Superiores Jerárquicos y Superiores Inmediatos** (decanaturas, direcciones de unidades académicas y sección regional, direcciones académicas de sedes regionales y coordinaciones de posgrados): están en la obligación de realizar la evaluación del desempeño del personal académico a su cargo, en concordancia con las políticas institucionales. Para esto deben recolectar, a lo largo del año lectivo, evidencias que sustenten la evaluación del desempeño realizada. Debe socializar los instrumentos institucionales de evaluación del desempeño académico con su personal a cargo.
  - c. **Estudiantado**: tienen la obligación de evaluar objetivamente cada curso matriculado, así como ser parte activa y propositiva de las diversas estrategias que fortalezcan la evaluación del desempeño del personal académico, en los diversos ámbitos institucionales.
  - d. **Consejo Académico (Consaca)**: es el responsable de aprobar la normativa que rige la evaluación del desempeño del personal académico y formación profesional.
  - e. **Rectoría Adjunta**: impulsar acciones y procedimientos que garanticen la excelencia en todo el quehacer de la Universidad.
  - f. **Vicerrectoría de Docencia**: es la responsable de desarrollar los procesos de evaluación del desempeño académico y dar seguimiento de los planes de mejora que se deriven de estos, en coordinación con las unidades académicas, secciones regionales, centros, sedes y facultades. Debe generar consideraciones de tipo técnico y académico vinculantes para las instancias universitarias producto de los resultados de la evaluación y la rendición de cuentas.
  - g. **Decanaturas**: deben promover procesos de evaluación del quehacer académico y administrativo de la facultad, centro o sede.
  - h. **Unidad Académica, Dirección Académica de Sedes Regionales, Centro de Estudios Generales, Sección Regional y Posgrados**: los superiores

*jerárquicos de unidades académicas, direcciones académicas de Sedes Regionales, Centro de Estudios Generales, Secciones Regionales y posgrados son responsables de mantener actualizada la oferta de cursos de la unidad, sedes regionales, Centro de Estudios Generales, Secciones Regionales y posgrados que, en cada período lectivo, quede explícito el Número de Referencia del Curso (NRC), el nombre de la persona docente a evaluar por el estudiantado en cada uno de los cursos, PPAA y la gestión académica. Respetar, de acuerdo con el catálogo de cursos, la malla curricular y las normativas vigentes, la naturaleza y tipo de curso. Promover estrategias de comunicación, motivación y cultura de la evaluación, para que el estudiantado y el personal académico participe de forma activa y propositiva en los procesos de evaluación del desempeño académico. Promover el uso de los resultados de la evaluación como una oportunidad de mejoramiento y de cambio, por ejemplo, determinar las áreas que requieren procesos de mejoramiento, capacitación y actualización profesional. Sensibilizar al personal académico para que realice un proceso reflexivo de su quehacer académico a partir de los resultados, tanto cuantitativos como cualitativos, de la evaluación del desempeño.*

- i. ***FEUNA y las asociaciones estudiantiles:*** *tienen la responsabilidad de promover la participación estudiantil y, en coordinación con las autoridades respectivas, contribuir con la generación de las condiciones oportunas para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño académico.*

4. La normativa universitaria debe cumplir con lo establecido en la Ley N.º 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y en particular en los artículos 47 y 48; y el artículo 28 de la Ley N.º 10159 Marco de Empleo Público, en los cuales se plantean los fundamentos metodológicos de la evaluación del desempeño:

- a. *En la UNA, para el personal académico, estos indicadores cuantitativos deberán evaluar el desempeño en las áreas en las que fue contratado. Asimismo, señala*

*la ley que la evaluación del desempeño para el cuerpo directivo, en todos sus niveles, será a partir del cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.*

- b. *Según artículo 48 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se requiere de un sistema informático institucional, en donde cada funcionario lo pueda alimentar con las actividades vinculadas a los procesos, proyectos y productos, según cumplimiento de plazos y tiempos. Cada persona funcionaria es responsable de incluir, actualizar y mantener al día la información necesaria para la evaluación del desempeño. Para cumplir este requerimiento se debe trabajar conjuntamente entre: Programa Desarrollo Recursos Humanos, Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación (DTIC), y Vicerrectoría de Docencia, como representante del sector académico.*
- c. *Según el artículo 48 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas funcionarias que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. Esta calificación deberá expresarse con dos decimales. Si el tercer decimal fuera igual o superior a cinco se redondeará al número cardinal siguiente. Para el otorgamiento de la anualidad se utilizará la siguiente escala de rangos, el valor en puntos es el resultado de la calificación anual realizada por la persona superior jerárquica, la autoevaluación de la persona académica y la evaluación del desempeño docente por parte del estudiantado.*

| <b>Valor (en puntos)</b>     | <b>Categorización del desempeño académico</b> | <b>Anualidad</b>              |
|------------------------------|---|-------------------------------|
| <i>Igual a 100 (1 punto)</i> | <i>Sobresaliente</i>                          | <i>Se otorga anualidad</i>    |
| <i>90 a 99 (10 puntos)</i>   | <i>Excelente</i>                              | <i>Se otorga anualidad</i>    |
| <i>80 a 89 (10 puntos)</i>   | <i>Muy bueno</i>                              | <i>Se otorga anualidad</i>    |
| <i>70 a 79 (10 puntos)</i>   | <i>Bueno</i>                                  | <i>No se otorga anualidad</i> |
| <i>1 a 69 (69 puntos)</i>    | <i>Insuficiente</i>                           | <i>No se otorga anualidad</i> |

Fuente: Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas.

- d. Asimismo, el artículo 48 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, establece que el ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las actividades vinculadas a los procesos, proyectos y productos y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior. Para el sector académico, el cual puede ser contratado en docencia, PPAA o/y gestión académica, con diferentes distribuciones de cargas anuales según el periodo de contratación, estos porcentajes planteados deben ser contextualizados para que el resultado de la evaluación del desempeño de la persona refleje la contratación de su jornada. Se plantea una distribución base del cuarenta por ciento (40%) de la calificación anual que será realizada por las personas superiores jerárquicas, el treinta por ciento (30%) por la autoevaluación de la persona académica, y el treinta por ciento (30%) por la evaluación del desempeño docente por parte del estudiantado. Estos porcentajes estarán constituidos proporcionalmente por la cantidad de horas totales en las que la persona se desempeñó a lo largo del año lectivo y por las áreas (docencia, PPAA y/o gestión académica) en las que laboró en dicho año.
- e. El artículo 49 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, sobre los efectos de la evaluación anual, señala que “el resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario. 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”. La Universidad Nacional debe analizar y decidir las implicaciones de esta ley en diferentes sistemas de estímulos, por ejemplo, carrera académica, carrera administrativa, junta de becas, entre otros.

5. El oficio UNA-R-OFIC-2168-2022 del 15 de noviembre del 2022, suscrito por el rector Máster Francisco González Alvarado, mediante el cual profundiza los aspectos relacionados a la Ley N.º.10159 Ley Marco de Empleo Público, en lo concerniente a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, que para fines del presente acuerdo contempla:

*a. El artículo 7 en el inciso f, determina las competencias de MIDEPLAN, entre ellas: Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución. Esta norma expresamente excluye al MIDEPLAN de las competencias rectoras de la evaluación del desempeño para las universidades públicas.*

*b. El artículo 9, sobre funciones de las administraciones activas, plantea que para el caso de los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, entre estas, las universidades públicas son las responsables de aplicar y ejecutar las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales.*

*Este artículo faculta para que los procesos de evaluación del desempeño del personal universitario respondan a lo contemplado en el Estatuto Orgánico y su normativa derivada. Al respecto, el Estatuto Orgánico en el artículo 40 inciso iv, establece la responsabilidad a CONSACA en esta materia.*

*c. El artículo 27 sobre Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas señala que:*

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

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

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

*Artículos que consignan meridianamente la potestad de las universidades públicas de establecer sus particulares mecanismos de regulación de la evaluación del desempeño de su personal.*

6. Según el organigrama institucional y la normativa, la malla de evaluación por parte de las personas superiores jerárquicas es la siguiente:
  - a. *En el caso de unidad académica el superior jerárquico es la persona directora, en el Centro de Estudios Generales es la persona decana, en las sedes regionales son las personas directoras académicas de campus bajo la supervisión de la persona decana, en el caso de sección regional es la persona directora, en el caso de la Sede Interuniversitaria es la persona que ejerce el cargo de Vicerrector o Vicerrectora de Docencia y en el caso de los posgrados es la persona coordinadora.*
  - b. *En el caso de coordinadores de posgrados con carga académica en docencia, Programas, Proyectos y Actividades Académicas (PPAA) y/o gestión académica, ejercerá la función de superior jerárquico la persona directora de unidad académica.*

- c. *En el caso de personas directoras de unidades académicas, con carga académica en docencia, Programas, Proyectos y Actividades Académicas (PPAA) y/o gestión académica, ejercerá la función de superior jerárquico la persona decana.*
  - d. *En el caso de personas vicedecanas, con dedicación de un cuarto de tiempo dentro de su jornada a docencia y/o Programas, Proyectos y Actividades Académicas (PPAA) ejercerá la función de superior jerárquico la persona directora de unidad académica donde ejerza la acción sustantiva.*
7. La Vicerrectoría de Docencia, en el oficio UNA-VD-OFIC-970-2022, indica que la participación estudiantil en la evaluación del desempeño docente ha tenido un porcentaje de participación mínimo requerido, para tener datos válidos, de un cincuenta por ciento (50%) o más de participación, para alcanzar la representatividad mínima requerida para la entrega de resultados cuantitativos. Las respuestas a las preguntas abiertas se entregan sin considerar este criterio de representatividad a la persona académica y a la persona superior jerárquica.

A partir de la Ley N.º 9635 y la Ley N.º 10159 la Vicerrectoría de Docencia sugiere hacer modificación de este criterio de participación en los siguientes términos:

- a. *Se propone que el estudiantado tenga la obligatoriedad de responder las evaluaciones del desempeño docente de todos los cursos matriculados por periodo. En el caso de que el estudiantado no realice la evaluación del desempeño docente, **se condicionarán el horario de matrícula**, pasando a los últimos horarios disponibles para matricular. Con esta consecuencia el estudiantado no debe incurrir en un gasto financiero, ni debe impedirse su matrícula.*
- b. *En el momento que se apruebe la consecuencia de la obligatoriedad, se requiere un trabajo conjunto con la FEUNA, las Unidades Académicas, Centros, Sedes, Sección Regional y Vicerrectoría de Docencia, para que toda la población estudiantil conozca las implicaciones de no realizar la evaluación del desempeño docente.*

- c. *Esta consecuencia, es tanto para población estudiantil de grado como de posgrado.*
8. Periodos de evaluación: la evaluación de la actividad docente se efectúa de acuerdo con el periodo del curso lectivo (ciclo, trimestre, cuatrimestre, anual). Se realizan evaluaciones por curso por docente, así se obtiene un histórico de evaluación. Con respecto a la autoevaluación y la evaluación por parte de la persona superior jerárquica se ejecuta una vez al año.
9. El diseño y construcción de los instrumentos de evaluación del desempeño por parte del estudiantado, del personal superior jerárquico y la autoevaluación académica, se debe realizar con métodos y técnicas psicométricas que permitan obtener evidencias de validez y confiabilidad, por ello:
- a. La instancia a la que se le designe el diseño de los instrumentos que forman parte del SEDA deberá actualizarlos cuando se requiera por aspectos de contexto, modalidad, naturaleza, disciplina, entre otros
  - b. Los instrumentos de evaluación del desempeño deben someterse a análisis permanente y mejoramiento continuo, para asegurar su confiabilidad y vigencia contextual.
10. Con fines del reconocimiento del incentivo por anualidad, para el proceso de recolección de los datos, se debe contar con un sistema informático institucional en el Programa Desarrollo Recursos Humanos, el cual debe ser creado y asegurar su funcionalidad por el Centro de Gestión Informática, y que permita sistematizar los datos de todo el personal de la Universidad Nacional. Además, los sistemas informáticos vigentes, como SIGESA y BANNER, deben alimentar dicho sistema. La instancia a la que se le asigne la responsabilidad de la evaluación del estamento académico requiere acceso a dichos sistemas para poder realizar su labor en cuanto a la asignación de instrumentos, y análisis de los datos.

11. Para el seguimiento de los resultados de la evaluación del desempeño del personal académico, la instancia a la que se le asigne la ejecución de la evaluación debe brindar reportes individuales e informes a la unidad académica, centro, sede, sección regional o posgrado, que deben ser utilizados por las personas superiores jerárquicas para la toma de decisiones que propicien la mejora continua y en este sentido, la Vicerrectoría de Docencia cuenta con una oferta de cursos de formación y actualización gratuitos, a los que tiene acceso el personal académico que lo requiera.
  
12. El oficio UNA-VD-OFIC-1228-2022, del 12 de agosto de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, mediante el cual dan respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-016-2022, referente a la consulta realizada sobre la propuesta de Evaluación Institucional del Desempeño Académico de la Universidad Nacional en los siguientes términos.

*La escala que se propone mantiene la distribución en cinco niveles (excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente), y aunque no logra distribuirse de manera piramidal, permite una mayor discriminación de los resultados que la escala definida en los lineamientos precitados, a partir de la definición de los nuevos rangos.*

| Valor (en puntos)  | Categorización del desempeño académico |
|--------------------|--|
| De 95 a 100 (6)    | Excelente                              |
| De 80 a 94.99 (15) | Muy bueno                              |
| De 70 a 79.99 (10) | Bueno                                  |
| De 50 a 69.99 (20) | Regular                                |
| De 0 a 49.99 (50)  | Deficiente                             |

13. El oficio UNA-AJ-DICT-401-2022, del 8 de setiembre de 2022, suscrito por la Licda. Ana Beatriz Hernández González, asesora jurídica, Asesoría Jurídica, mediante el cual da respuesta a la solicitud de criterio emitida mediante oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-018-2022, del 25 de agosto de 2022. En este criterio jurídico se atiende las consultas planteadas por la CAER, las cuales fueron consideradas para la elaboración de este dictamen.

14. La audiencia se realizó durante la sesión ordinaria 016-2022, del jueves 22 de setiembre, en la cual estuvieron presentes el Dr. Alexis Segura Jiménez, Seccional de Académicos; el M.Sc. Eduardo Zamora Salazar, Seccional de Académicos; el máster Francisco Rodríguez Soto, Secretario de Asuntos Académicos, SITUN y el M.A. Álvaro Madrigal Mora, Secretario General, SITUN, con el fin de abordar el tema “Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico”. Durante la audiencia se socializa el trabajo que se está realizando en esta comisión con respecto al tema de marras. Posteriormente, cada uno de los representantes sindicales tuvo la oportunidad de plantear sus observaciones y comentarios, de los cuales se tomó nota.
15. Los oficios UNA-RA-OFIC-665-2022, UNA-VADM-OFIC-1824-2022, UNA-VD-OFIC-1541-2022, UNA-VE-OFIC-363-2022, UNA-VI-OFIC-705-2022, UNA-VVE-OFIC-768-2022, suscrito por la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia; Ph.D. Álvaro Martín Parada Gómez, vicerrector de Extensión; Dra. Alejandra Gamboa Jiménez, vicerrectora de Vida Estudiantil; Dr. Jorge Herrera Murillo, vicerrector de Investigación; Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta, del 17 de octubre de 2022, mediante el cual dan respuesta al oficio UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022, referente al borrador de dictamen Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico.
16. La audiencia concedida por la CAER al señor rector con fecha 03 de noviembre del 2022 y el oficio UNA-R-OFIC-2168-2022, mediante el cual se amplía los criterios expresados en la citada audiencia, asociados todos con el reconocimiento del incentivo por anualidad y su vinculación con la evaluación del desempeño, donde interesa resaltar lo siguiente:
  - a) El propósito del SEDA detallado en el oficio UNA-VD-OFIC-970-2022, del 22 de junio de 2022 indica que la evaluación del desempeño del personal académico en la Universidad Nacional debe ser un proceso que permita construir, reconstruir, cambiar, tomar decisiones, retroalimentar, mejorar los procesos de formación y la calidad académica. Este contempla la autoevaluación académica, la valoración del superior

jerárquico y la valoración de la población estudiantil, componentes centrales en el cumplimiento del propósito señalado, especialmente en cuanto al carácter del mejoramiento continuo de los procesos académicos institucionales.

b) Tanto 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 que ejerce la función pública estipula que la evaluación del desempeño será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada persona funcionaria del sector público.

c) Tanto en el artículo 27 del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público N°10159, como en el artículo 9 del Decreto: Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas N° 42087-MP-PLAN, contemplan la potestad de la evaluación a la jefatura inmediata, así como contrastar los criterios de evaluación definido y el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificada con las personas servidoras públicas según su cargo.

d) Dentro del artículo 3 del citado Decreto, se establecen los principios rectores de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, resaltando la objetividad e imparcialidad, transparencia, participación, igualdad de oportunidad, eficacia, eficiencia y principio de legalidad. Este último, contempla el debido proceso y la posibilidad de apelación.

e) El mismo Decreto en su artículo 11, Componentes de la evaluación del desempeño contempla la evaluación por parte del Superior Jerárquico y la Autoevaluación.

f) Para fines de la evaluación del desempeño del funcionario universitario se debe observar el artículo 2 del Estatuto Orgánico que expresa “Todos los miembros de la comunidad universitaria tiene los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación”.

17. La Comisión de Procesos de Análisis y Evaluación Recursos (CAER) analiza las observaciones realizadas por diferentes instancias de la universidad.

| COMISIÓN CAER  | OBSERVACIONES   | PROPUESTA FINAL  |
|--|---|--|
| <p><b>A.</b> SOLICITAR A LA RECTORÍA ADJUNTA QUE PRESENTE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTO QUE REGULE INTEGRALMENTE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE TODO EL PERSONAL UNIVERSITARIO (ESTAMENTO ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO, PERSONAS QUE EJECUTAN GESTIÓN ACADÉMICA, INTEGRANTES DE ÓRGANOS COLEGIADOS, Y ÓRGANOS AUXILIARES Y DE CONTROL), EL CUAL, DE FORMA SEGURA Y EQUITATIVA, ESTABLEZCA LOS ELEMENTOS REGLAMENTARIOS DEL SISTEMA, PARA QUE SEA PRESENTADO A MÁS TARDAR EL 21 DE NOVIEMBRE ANTE EL CONSEJO UNIVERSITARIO PARA LA APROBACIÓN RESPECTIVA.</p> | <p>Sugerimos eliminar el por tanto A. En la actualidad el Sistema de Evaluación del Desempeño Administrativo está regulado mediante un procedimiento del Departamento de Recursos Humanos. Se debe pensar en la normativa que regirá la evaluación académica. (Oficio Consejo Rectoría UNA-RA-OFIC-665-2022)</p> <p>No se acoge observación UNA-RA-OFIC-665-2022.</p> | <p><b>A.</b> SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE PREVIA COORDINACIÓN CON LA RECTORÍA ADJUNTA Y LAS INSTANCIAS TÉCNICAS QUE CORRESPONDAN, PRESENTE AL CONSEJO UNIVERSITARIO EN EL PLAZO MÁXIMO DE UN AÑO, UNA PROPUESTA DE POLÍTICA Y REGLAMENTO QUE REGULE INTEGRALMENTE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE TODO EL PERSONAL UNIVERSITARIO (ESTAMENTO ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO, PERSONAS QUE EJECUTAN GESTIÓN ACADÉMICA, INTEGRANTES DE ÓRGANOS COLEGIADOS, Y ÓRGANOS AUXILIARES Y DE CONTROL), EL CUAL, DE FORMA SEGURA Y EQUITATIVA, ESTABLEZCA LOS ELEMENTOS DE POLÍTICA Y REGLAMENTARIOS DEL SISTEMA, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO Y LOS ALCANCES DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. ADEMÁS, PRESENTAR LA NORMATIVA QUE DEBE SER MODIFICADA Y DEROGADA Y LA ELABORACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA SU EJECUCIÓN.</p> |
| <p><b>B.</b> APROBAR LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO (SEDA), EL CUAL APLICA EXCLUSIVAMENTE AL ESTAMENTO ACADÉMICO QUE EJECUTA ACCIÓN SUSTANTIVA,</p>   | <p>Se acoge la observación UNA-RA-OFIC-665-2022.</p>  | <p><b>B</b> APROBAR LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO (SEDA), EL CUAL APLICA EXCLUSIVAMENTE AL ESTAMENTO ACADÉMICO HASTA TANTO SE CUENTE CON EL INSTRUMENTO NORMATIVO QUE REGULE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y SEA</p>   |

| HASTA TANTO SE APRUEBE EL REGLAMENTO INSTITUCIONAL:  |  | APROBADO POR LA INSTANCIA CORRESPONDIENTE.  |
|--|--|---|
| 1.LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEBE SER UN PROCESO QUE PERMITA CONSTRUIR, RECONSTRUIR, CAMBIAR, TOMAR DECISIONES, RETROALIMENTAR PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y LA CALIDAD ACADÉMICA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, SE APLICA A PERSONAS EN PROPIEDAD Y NO PROPIETARIOS. | Se acoge la observación UNA-RA-OFIC-665-2022.  | 1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEBE SER UN PROCESO QUE PERMITA CONSTRUIR, RECONSTRUIR, CAMBIAR, TOMAR DECISIONES, RETROALIMENTAR PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y LA CALIDAD ACADÉMICA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE APLICA A PERSONAS PROPIETARIAS Y NO PROPIETARIAS |
| 2.LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO ES EL RESULTADO DE LA PONDERACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO, LA EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS Y LA EVALUACIÓN DOCENTE DEL ESTUDIANTADO.  | Se acoge la observación UNA-RA-OFIC-665-2022.<br><br>UNA-IDESPO-OFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director IDESPO. Se acoge y se aclara en la parte final de esta disposición.<br><br>SITUN-OFIC-289-2022 Esta observación pierde pertinencia debido a que este acuerdo no está supeditado al pago de anualidades. | 2. EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO CORRESPONDE A LA PONDERACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN, LA EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS Y LA EVALUACIÓN DOCENTE DEL ESTUDIANTADO, SEGÚN LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA EN EL AÑO LECTIVO A EVALUAR.                           |
| 3. LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, EVALÚAN EL DESEMPEÑO DE LA PERSONA EN SUS LABORES EN LA DOCENCIA Y EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y   | No se acoge observación UNA-RA-OFIC-665-2022<br><br>UNA-APEUNA-OFIC-401-2022 Juan Miguel Herrera Delgado.<br>Se acoge parcialmente las observaciones del UNA-APEUNA-OFIC-401-2022  | 3. LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LA PERSONA EN SUS LABORES EN LA DOCENCIA, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA) Y  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ESTO SEGÚN SU NOMBRAMIENTO O ASIGNACIÓN DE JORNADA. SE EXCLUYE DE ESTA EVALUACIÓN EL DESEMPEÑO EN GESTIÓN ACADÉMICA, POR CUANTO ESTE ES EVALUADO SEGÚN LA NORMATIVA UNIVERSITARIA VIGENTE.</p>  |   | <p>GESTIÓN ACADÉMICA, SEGÚN SEA SU CARGA ACADÉMICA ASIGNADA. EL ALCANCE DE ESTA DISPOSICIÓN NO CONTEMPLA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA.</p>  |
| <p>4. PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO SE APLICA LA SIGUIENTE ESCALA:<br/>VALOR CATEGORIZACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO<br/>DE 95 A 100 EXCELENTE<br/>DE 80 A 94.99 MUY BUENO<br/>DE 70 A 79.99 BUENO<br/>DE 50 A 69.99 REGULAR<br/>DE 0 A 49.99 DEFICIENTE<br/>4. CON BASE EN LA NORMATIVA UNIVERSITARIA PARA LA EJECUCIÓN DEL SEDA SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES RESPONSABILIDADES:</p> | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-2022<br/><br/>SITUN-OFIC-289-2022<br/>No se acoge.</p>  |  |
| <p>5.1 RECTORÍA ADJUNTA: ES LA INSTANCIA ENCARGADA DE APROBAR LAS INSTRUCCIONES, PROCEDIMIENTOS E INSTRUCTIVOS QUE REGULAN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO; PARA ELLO DEBE GENERAR LOS INSTRUMENTOS, ESTRATEGIAS Y FORMATOS NECESARIOS PARA CONTEMPLAR</p>   | <p>B.5.1. UNA-IDESPO-OFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director, IDESPO. Se acoge parcialmente y se incorpora en el punto 5.1<br/><br/>SITUN-OFIC-289-2022 Se acoge parcialmente y se incorpora en el punto 5.1</p> | <p>4. CON BASE EN LA NORMATIVA UNIVERSITARIA PARA LA EJECUCIÓN DEL SEDA SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES RESPONSABILIDADES:<br/><br/><b>4.1 RECTORÍA ADJUNTA:</b> ES LA INSTANCIA ENCARGADA DE APROBAR LAS INSTRUCCIONES, PROCEDIMIENTOS E INSTRUCTIVOS QUE REGULAN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>EN FORMA INTEGRAL TODAS LAS ÁREAS DE LA ACCIÓN SUSTANTIVA. LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS SE GENERAN A PARTIR DE LAS PROPUESTAS QUE ELABORAN LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS. ADEMÁS, PODRÁ DELEGAR, VÍA RESOLUCIÓN, LA EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS A UNA DE LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS.</p> <p>QUE EL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, DEL PERSONAL SUPERIOR JERÁRQUICO Y LA AUTOEVALUACIÓN ACADÉMICA, DEBE BASARSE EN MÉTODOS Y TÉCNICAS PSICOMÉTRICAS QUE PERMITAN OBTENER EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. ADEMÁS, LA RECTORÍA ADJUNTA DEBE:</p> |   | <p>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. LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS SE GENERAN A PARTIR DE LAS PROPUESTAS QUE ELABORAN LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS. ADEMÁS, PODRÁ DELEGAR, VÍA RESOLUCIÓN, LA EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS A LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA EN COORDINACIÓN CON LAS OTRAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS.</p> |
| <p><b>5.1.1</b> ANALIZAR, ACTUALIZAR, Y MEJORAR CONTINUAMENTE LOS INSTRUMENTOS, CUANDO SE REQUIERA, POR ASPECTOS DE CONTEXTO, DE MODALIDAD, DE NATURALEZA, DE DISCIPLINA, ENTRE OTROS.</p>   | <p>UNA-ES-OFIC-405-2022 Máster Luis Diego Soto Kiewit, subdirector, Escuela de Sociología.<br/>Se acoge</p> | <p><b>4.1.1</b> ASEGURAR QUE EL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, DEL PERSONAL SUPERIOR JERÁRQUICO Y LA AUTOEVALUACIÓN ACADÉMICA, SE BASEN EN MÉTODOS Y TÉCNICAS PSICOMÉTRICAS QUE PERMITAN OBTENER EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. POR ELLO, TIENE LA RESPONSABILIDAD DE:</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>a) ANALIZAR, ACTUALIZAR, Y MEJORAR CONTINUAMENTE LOS INSTRUMENTOS, CUANDO SE REQUIERA, POR ASPECTOS DE CONTEXTO, DE MODALIDAD, DE NATURALEZA, DE DISCIPLINA, ENTRE OTROS.</p> <p>b) CONTEXTUALIZAR Y VALIDAR, CADA VEZ QUE SEA NECESARIO, LOS INSTRUMENTOS SEGÚN EL PROCEDIMIENTO DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.</p>   |
| <p><b>5.1.2</b> CONTEXTUALIZAR Y VALIDAR CADA DOS AÑOS LOS INSTRUMENTOS SEGÚN EL PROCEDIMIENTO DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.</p>  |  |   |
| <p><b>5.1.3</b> DEFINIR Y EJECUTAR UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EN CONJUNTO CON LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, SEDE INTERUNIVERSITARIA, UNIDADES ACADÉMICAS, POSGRADOS Y REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MEDIANTE LA CUAL SE CONCIENTICE Y MOTIVE LA PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, COMO PARTE DE LA CULTURA ACADÉMICA</p> |  | <p><b>4.1.2</b> DEFINIR Y EJECUTAR UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EN CONJUNTO CON LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, SEDE INTERUNIVERSITARIA, UNIDADES ACADÉMICAS, POSGRADOS Y REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MEDIANTE LA CUAL SE CONCIENTICE Y MOTIVE LA PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, COMO PARTE DE LA CULTURA ACADÉMICA DE LA INSTITUCIÓN, PARA QUE SE TRADUZCA EN</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| DE LA INSTITUCIÓN, PARA QUE SE TRADUZCA EN MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS UNIVERSITARIOS.  |  | MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS UNIVERSITARIOS.   |
| <b>5.1.4</b> APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.  |  | <b>4.1.3</b> APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA OBTENER EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.   |
| <b>5.1.5</b> COMUNICAR FORMAL, OPORTUNA Y PERIÓDICAMENTE LA SISTEMATIZACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, UNIDADES ACADÉMICAS, SEDE INTERUNIVERSITARIA Y POSGRADOS. |  | <b>4.1.4</b> COMUNICAR FORMAL, OPORTUNA Y PERIÓDICAMENTE LA SISTEMATIZACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, UNIDADES ACADÉMICAS, SEDE INTERUNIVERSITARIA Y POSGRADOS. |
| <b>5.1.6</b> PUBLICAR LOS DATOS Y RESULTADOS RECOLECTADOS EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL EN CONCORDANCIA CON LA LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.  |  | <b>4.1.5</b> PUBLICAR LOS DATOS Y RESULTADOS RECOLECTADOS EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL EN CONCORDANCIA CON LA LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.  |
| <b>5.1.7</b> ENTREGAR ANUALMENTE, EN FEBRERO, UN INFORME ANTE EL CONSACA, EL CONSEJO UNIVERSITARIO Y LA SECRETARÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS DEL DEUNA, QUE CARACTERICE EL   |  | <b>4.1.6</b> ENTREGAR ANUALMENTE, EN EL MES DE MAYO, UN INFORME GENERAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO ANTE EL CONSACA, EL CONSEJO UNIVERSITARIO Y LA SECRETARÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS DEL DEUNA, QUE  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EL ESTADO DE LOS PROCESOS QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN ACADÉMICA.</p>  |  | <p>CARACTERICE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EL ESTADO DE LOS PROCESOS QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN ACADÉMICA DEL AÑO ANTERIOR.</p>  |
| <p><b>5.1.8</b> BRINDAR EN CONJUNTO CON LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS, ACCIONES DE ASESORÍA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, UNIDADES ACADÉMICAS, SEDE INTERUNIVERSITARIA Y POSGRADOS, PARA QUE ESTAS EJECUTEN ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.</p> |  | <p><b>4.1.7</b> BRINDAR EN CONJUNTO CON LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS, ACCIONES DE ASESORÍA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, UNIDADES ACADÉMICAS, SEDE INTERUNIVERSITARIA Y POSGRADOS, PARA QUE ESTAS EJECUTEN ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.</p> |
| <p><b>5.2</b> PERSONAL ACADÉMICO:<br/><b>5.2.1</b> SOMETERSE A LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y ACOGERSE PERMANENTEMENTE A PROGRAMAS Y PROCESOS DE MEJORAMIENTO, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE.</p>   | <p>5.2 UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. Se acoge la observación.</p> <p>UNA-EPPS- OFIC- 408- 2022 Dr. Ángel Ortega Ortega, Director<br/>En el punto 5.2 No se acoge la observación.</p> <p>Pt.5.2 UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez. directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> | <p><b>4.2 PERSONAL ACADÉMICO:</b><br/><b>4.2.1</b> SOMETERSE A LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y ACOGERSE PERMANENTEMENTE A PROGRAMAS Y PROCESOS DE MEJORAMIENTO, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE.</p>   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | Puntos 5.2.5/5.3/5.4 UNA-EQ-OFIC-793-2022, Dr. Manuel Barrantes Sandoval, director, Escuela de Química. Se acoge la observación.  |  |
| <b>5.2.2</b> PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MEDIANTE LA APERTURA DE MOMENTOS DE REFLEXIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN CON EL FIN DE FOMENTAR UNA CULTURA POR LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.          |   | <b>4.2.2.</b> PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MEDIANTE LA APERTURA DE MOMENTOS DE REFLEXIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN CON EL FIN DE FOMENTAR UNA CULTURA POR LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL |
| <b>5.2.3</b> CREAR ESPACIOS PARA QUE EL ESTUDIANTADO PUEDA COMPLETAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE, DE CADA CURSO. CONOCER LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, QUE SE ENCUENTRAN DISPONIBLES EN LA PÁGINA WEB CORRESPONDIENTE. | Se acoge la observación UNA-RA-OFIC-665-202<br><br>Punto 5.2.3 UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación. | <b>4.2.3</b> CREAR ESPACIOS PARA QUE EL ESTUDIANTADO PUEDA COMPLETAR LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN CADA CURSO.  |
| <b>5.2.4</b> REALIZAR UN PROCESO REFLEXIVO DE SU QUEHACER ACADÉMICO A PARTIR DE LOS RESULTADOS, TANTO CUANTITATIVOS COMO CUALITATIVOS, DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.  | 5.2.4 UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.  | <b>4.2.4</b> REALIZAR UN PROCESO REFLEXIVO DE SU QUEHACER ACADÉMICO A PARTIR DE LOS RESULTADOS, TANTO CUANTITATIVOS COMO CUALITATIVOS, DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO  |
| <b>5.2.5</b> INCUMPLIR LAS DISPOSICIONES ANTERIORES IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO   | Se acoge la observación UNA-RA-OFIC-665-202<br><br>UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia  | <b>4.2.5</b> CONOCER LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, QUE SE  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL.</p>  | <p>Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. Se acoge la observación.</p> <p>SITUN-OFFIC-289-2022 No se acoge la observación</p>   | <p>ENCUENTRAN DISPONIBLES EN LA PÁGINA WEB CORRESPONDIENTE</p>  |
| <p><b>5.3 SUPERIORES JERÁRQUICOS Y SUPERIORES INMEDIATOS</b> (DECANATURAS, DIRECCIONES DE UNIDADES ACADÉMICAS Y SECCIÓN REGIONAL, DIRECCIONES ACADÉMICAS DE SEDES REGIONALES, VICERRECTOR DE DOCENCIA EN EL CASO DE LA SEDE INTERUNIVERSITARIA DE ALAJUELA Y COORDINACIONES DE POSGRADOS).</p> <p>ESTÁN EN LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO, EN CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES. PARA ESTO DEBEN RECOLECTAR, A LO LARGO DEL AÑO LECTIVO, EVIDENCIAS QUE SUSTENTEN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO REALIZADA. DEBEN SOCIALIZAR LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO CON SU PERSONAL A CARGO SERÁ RESPONSABILIDAD DE CADA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA DAR SEGUIMIENTO AL</p> | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFFIC-665-202</p> <p>5.3 UNA-EM-OFFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> | <p><b>4.3 SUPERIORES JERÁRQUICOS Y SUPERIORES INMEDIATOS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y SUPERIORES INMEDIATOS</b> (DECANATURAS, DIRECCIONES DE UNIDADES ACADÉMICAS Y SECCIÓN REGIONAL, DIRECCIONES ACADÉMICAS DE SEDES REGIONALES, VICERRECTOR DE DOCENCIA EN EL CASO DE LA SEDE INTERUNIVERSITARIA DE ALAJUELA Y COORDINACIONES DE POSGRADOS).</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>PLAN DE TRABAJO ANUAL. LA NO EVALUACIÓN AL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL.</p> <p>MEDIANTE EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE DIVERSAS ESTRATEGIAS DEBEN ORGANIZAR, PLANIFICAR, COORDINAR Y ASEGURAR, LA EJECUCIÓN DE LOS SIGUIENTES PROCESOS:</p> |   |  |
| <p><b>5.3.1</b> ASEGURAR QUE EL PERSONAL ACADÉMICO BAJO SU AUTORIDAD SEA SUJETO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL COMO LO ESTABLECE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL.</p>   | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202</p> | <p><b>4.3.1</b> ASEGURAR QUE LA DISTRIBUCIÓN DE CARGAS DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO SE ENCUENTRE CORRECTAMENTE DISPONIBLE EN LOS DISTINTOS SISTEMAS INSTITUCIONALES: BANNER, SIA, Y SIGESA.</p>   |
| <p><b>5.3.2</b> DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS QUE ASEGUEN LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.</p>   |   | <p><b>4.3.2</b> REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO, EN CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES. PARA ESTO DEBEN RECOLECTAR, A LO LARGO DEL AÑO LECTIVO, EVIDENCIAS QUE SUSTENTEN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO REALIZADA.</p> |
| <p><b>5.3.3</b> ASEGURAR QUE LOS RESULTADOS PROPORCIONADOS POR SEDA SEAN ANALIZADOS CON PROFUNDIDAD Y CONSTITUYAN</p>  | <p>SITUN-OFIC-289-2022 No se acoge la observación</p>           | <p><b>4.3.3</b> SOCIALIZAR LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO CON EL PERSONAL A SU CARGO.</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>INSUMOS PERMANENTES, OBJETIVOS, ACTUALIZADOS Y ATINENTES PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁMBITO DE LA RECONTRATACIÓN, DEL OTORGAMIENTO DE LOS RECONOCIMIENTOS, DE LOS INCENTIVOS, DE LOS ASCENSOS, DE LAS PROMOCIONES, DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y PARA EL SEGUIMIENTO DE LA LABOR ACADÉMICA, ENTRE OTROS.</p>        | <p>UNA-EM-OFFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> |  |
| <p><b>5.3.4</b> DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, INCLUYENDO ACCIONES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN QUE RESPONDAN A LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS COMO ÁREAS DE MEJORA.</p>   |  | <p><b>4.3.4</b> DAR SEGUIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL PERSONAL A SU CARGO.</p>  |
| <p><b>5.3.5</b> CONVOCAR, CADA UNIDAD ACADÉMICA, SECCIÓN REGIONAL, CENTRO DE ESTUDIOS GENERALES, Y SEDE, A LA ASAMBLEA DE ACADÉMICOS UNA VEZ AL AÑO, CON ASISTENCIA OBLIGATORIA DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES, PARA DAR A CONOCER EL INFORME DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL</p> | <p>SITUN-OFFIC-289-2022 No se acoge la observación.</p>  | <p><b>4.3.5</b> MEDIANTE EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE DIVERSAS ESTRATEGIAS DEBEN ORGANIZAR, PLANIFICAR, COORDINAR Y ASEGURAR, LA EJECUCIÓN DE LOS SIGUIENTES PROCESOS.</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>ACADÉMICO, LOS PLANES DE SEGUIMIENTO EN EJECUCIÓN Y OTRAS DECISIONES ASOCIADAS A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</p> |  |   |
|  |  | <p><b>4.3.6</b> ASEGURAR QUE EL PERSONAL ACADÉMICO BAJO SU AUTORIDAD SEA SUJETO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL COMO LO ESTABLECE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL.</p>  |
|  |  | <p><b>4.3.7</b> DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS QUE ASEGUREN LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.</p>   |
|  |  | <p><b>4.3.8</b> ASEGURAR QUE LOS RESULTADOS PROPORCIONADOS A PARTIR DEL SEDA SEAN ANALIZADOS CON PROFUNDIDAD Y CONSTITUYAN INSUMOS PERMANENTES, OBJETIVOS, ACTUALIZADOS Y ATINENTES PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁMBITO DE LA RECONTRATACIÓN, DEL OTORGAMIENTO DE LOS RECONOCIMIENTOS, DE LOS INCENTIVOS, DE LOS ASCENSOS, DE LAS PROMOCIONES, DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y PARA EL SEGUIMIENTO DE LA LABOR ACADÉMICA, ENTRE OTROS.</p> |
|  |  | <p><b>4.3.9</b> DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, INCLUYENDO</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | ACCIONES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN QUE RESPONDAN A LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS COMO ÁREAS DE MEJORA.  |
|  |  | <b>4.3.10 CONVOCAR A LA ASAMBLEA DE ACADÉMICOS UNA VEZ AL AÑO, CON INVITACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES, PARA DAR A CONOCER EL INFORME DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, LOS PLANES DE SEGUIMIENTO EN EJECUCIÓN Y OTRAS DECISIONES ASOCIADAS A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</b> |
| <b>5.4 ESTUDIANTADO:</b> TIENEN LA OBLIGACIÓN DE EVALUAR OBJETIVAMENTE CADA CURSO MATRICULADO, ASÍ COMO SER PARTE ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS DIVERSAS ESTRATEGIAS QUE FORTALEZCAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, EN LOS DIVERSOS ÁMBITOS INSTITUCIONALES. LA NO EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL ESTUDIANTIL. | <p>SITUN-OFIG-289-2022 No se acoge la observación.</p> <p>UNA-FCSA-OFIG-253-2022 Facultad de Ciencias de la Salud, Dr. Felipe Araya, decano. No se acoge la observación.</p> <p>UNA-ES-OFIG-405-2022 máster Luis Diego Soto Kiewit, subdirector. Escuela de Sociología. No se acoge la observación.</p> <p>UNA-EPPS- OFIC- 408- 2022 Dr. Ángel Ortega Ortega, director. Se acoge la observación.</p> | <b>4.4 ESTUDIANTADO:</b><br><b>4.4.1 EVALUAR OBJETIVAMENTE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE A CARGO DE CADA CURSO MATRICULADO, ASÍ COMO SER PARTE ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS DIVERSAS ESTRATEGIAS QUE FORTALEZCAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, EN LOS DIVERSOS ÁMBITOS INSTITUCIONALES.</b>                               |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>5.4 UNA-EM-OFFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> <p>UNA-IDESPO-OFFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director, IDESPO. No se acoge la observación.</p> |   |
| <p><b>5.5 VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN:</b> SON LAS RESPONSABLES DE DISEÑAR Y PROPONER LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y DAR SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE MEJORA QUE SE DERIVEN DE ESTOS, EN COORDINACIÓN CON LAS COORDINACIONES DE POSGRADOS, UNIDADES ACADÉMICAS, SECCIONES REGIONALES, CENTROS, SEDES Y FACULTADES DEBEN PROPONER CONSIDERACIONES DE TIPO TÉCNICO Y ACADÉMICO VINCULANTES PARA LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS PRODUCTO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS. ADEMÁS, ATENDER AQUELLOS ASUNTOS QUE LE DELEGUE LA RECTORÍA ADJUNTA VÍA RESOLUCIÓN.</p> |   | <p><b>4.5 VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN:</b></p> <p><b>4.5.1</b> APOYAR A LA RECTORÍA ADJUNTA EN EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PROPUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</p> <p><b>4.5.2</b> DAR SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE MEJORA QUE SE DERIVEN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, EN COORDINACIÓN CON LOS, UNIDADES ACADÉMICAS, SECCIONES REGIONALES, CENTROS, SEDES, FACULTADES Y POSGRADOS.</p> <p><b>4.5.3</b> PROPONER CONSIDERACIONES DE TIPO TÉCNICO Y ACADÉMICO VINCULANTES PARA LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS PRODUCTO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>5.6 DECANATURAS: DEBEN PROMOVER PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL QUEHACER ACADÉMICO DE LA FACULTAD, CENTRO O SEDE.</b></p>  |  | <p><b>5 4.6 DECANATURAS:</b><br/><b>4.6.1 PROMOVER Y GARANTIZAR LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL QUEHACER ACADÉMICO DE LA FACULTAD, CENTRO O SEDE.</b></p>  |
| <p><b>5.7 FEUNA Y LAS ASOCIACIONES ESTUDIANTILES: TIENEN LA RESPONSABILIDAD DE PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL Y, EN COORDINACIÓN CON LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS, CONTRIBUIR CON LA GENERACIÓN DE LAS CONDICIONES OPORTUNAS PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</b></p> | <p>SITUN-OFFIC-289-2022 No se acoge la observación.<br/><br/>UNA-EM-OFFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.<br/><br/><b>FEUNA 4.7.1 PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL Y, A SU VEZ CONTRIBUIR CON LA GENERACIÓN DE LAS CONDICIONES OPORTUNAS PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO</b></p> | <p><b>4.7 FEUNA Y LAS ASOCIACIONES ESTUDIANTILES:</b><br/><b>4.7.1 PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL Y, EN COORDINACIÓN CON LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS, CONTRIBUIR CON LA GENERACIÓN DE LAS CONDICIONES OPORTUNAS PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</b></p> |
| <p><b>5.8 PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS: ES LA INSTANCIA COMPETENTE PARA APLICAR EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN EN LOS ASPECTOS SALARIALES.</b></p>  | <p>Se acoge la observación UNA-RA-OFFIC-665-2022<br/><br/>SITUN-OFFIC-289-2022 No se acoge la observación.</p>   | <p><b>4.8 PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:</b><br/><b>4.8.1 PROVEER A LA RECTORÍA ADJUNTA Y A LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SEDA.</b></p>                    |
|   | <p><b>FEUNA 4.9 EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE EVALUAR SUPERIOR JERÁRQUICO Y DEL PERSONAL ACADÉMICO IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL.</b></p>  | <p><b>4.9 EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE EVALUAR POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, SUPERIOR JERÁRQUICO Y DEL PERSONAL ACADÉMICO IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE</b></p>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL.  |
| <b>6.</b> PARA EFECTOS DE EJECUTAR LA EVALUACIÓN, LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS COMPETENTES SERÁN LAS SIGUIENTES:   | No se acoge la observación UNA-RA-OFIC-665-2022 | <b>5.</b> PARA EFECTOS DE EJECUTAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO POR PARTE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA, LAS PERSONAS ENCARGADAS SERÁN LAS SIGUIENTES: |
| <b>6.1</b> EN EL CASO DE UNIDAD ACADÉMICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO ES LA PERSONA DIRECTORA, EN EL CENTRO DE ESTUDIOS GENERALES ES LA PERSONA DECANA, EN LAS SEDES REGIONALES SON LAS PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DE CAMPUS BAJO LA SUPERVISIÓN DE LA PERSONA DECANA, EN EL CASO DE SECCIÓN REGIONAL ES LA PERSONA DIRECTORA, EN EL CASO DE LA SEDE INTERUNIVERSITARIA DE ALAJUELA ES LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO DE VICERRECTOR O VICERRECTORA DE DOCENCIA EN CONJUNTO CON LA COORDINACIÓN DE LA CARRERA, Y EN EL CASO DE LOS POSGRADOS ES LA PERSONA COORDINADORA. | SITUN-OFIC-289-2022 No se acoge la observación. | <b>5.1</b> EN LA UNIDAD ACADÉMICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO ES LA PERSONA DIRECTORA  |
| <b>6.2</b> EN EL CASO DE COORDINADORES DE POSGRADOS CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES   |   | <b>5.2</b> EN EL CENTRO DE ESTUDIOS GENERALES ES LA PERSONA DECANA.   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD ACADÉMICA.</p>   |  |  |
| <p><b>6.3</b> EN EL CASO DE PERSONAS DIRECTORAS DE UNIDADES ACADÉMICAS Y PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DE CAMPUS DE SEDES REGIONALES, CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, O EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DECANA.</p> |  | <p><b>5.3</b> EN LAS SEDES REGIONALES SON LAS PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DE CAMPUS BAJO LA SUPERVISIÓN DE LA PERSONA DECANA.</p>   |
| <p><b>6.4</b> EN EL CASO DE PERSONAS SUBDIRECTORAS DE UNIDADES ACADÉMICAS Y DE SECCIÓN REGIONAL, CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, PROGRAMAS, O EN PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD O DE SECCIÓN REGIONAL.</p>    |  | <p><b>5.4</b> EN SECCIÓN REGIONAL ES LA PERSONA DIRECTORA.</p> <p><b>5.5</b> EN LA SEDE INTERUNIVERSITARIA DE ALAJUELA ES LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO DE VICERRECTOR O VICERRECTORA DE DOCENCIA EN CONJUNTO CON LA PERSONA COORDINADORA ACADÉMICA Y PERSONAS COORDINADORAS DE LAS CARRERAS.</p> |
| <p><b>6.5</b> EN EL CASO DE PERSONAS VICEDECANAS, CON DEDICACIÓN DE UN CUARTO DE TIEMPO DENTRO DE SU JORNADA A DOCENCIA Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA)</p>   | <p>Se reitera la observación expuesta en el inciso 6.1</p> |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DECANA EN CONJUNTO CON LA PERSONA DIRECTORA DE LA UNIDAD ACADÉMICA EN LA CUAL EJECUTA LA ACCIÓN SUSTANTIVA.</p>  |  |  |
| <p><b>6.6</b> MIENTRAS SE MANTENGA VIGENTE EL TRANSITORIO GENERAL 1 DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO, EL PERSONAL ACADÉMICO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA Y VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS, SERÁN EVALUADOS POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO. EN EL CASO DE LA CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, O EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA) SERÁ EVALUADO POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA DE LA INSTANCIA.</p> |  | <p><b>5.6</b> EN LOS POSGRADOS ES LA PERSONA COORDINADORA, INCLUYENDO AL PERSONAL CONTRATADO CON RECURSOS DEPOSITADOS EN LA FUNDAUNA.</p>                      |
|   | <p>UNA-AJ-DICT-467-2022 Se acoge observación</p> | <p><b>5.7</b> EN LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS ES EL FUNCIONARIO RESPONSABLE EN COORDINACIÓN CON EL FUNCIONARIO CONTROL.</p>                             |
|   |  | <p><b>5.8</b> EN COORDINADORES DE POSGRADOS CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD ACADÉMICA   |
|  |  | <b>5.9</b> EN PERSONAS DIRECTORAS DE UNIDADES ACADÉMICAS Y PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DE CAMPUS DE SEDES REGIONALES, CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, O EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DECANA.  |
|  |  | <b>5.10</b> LAS PERSONAS SUBDIRECTORAS DE UNIDADES ACADÉMICAS Y DE SECCIÓN REGIONAL, CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, O EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD O DE SECCIÓN REGIONAL.   |
|  |  | <b>5.11</b> EN PERSONAS VICEDECANAS, CON DEDICACIÓN DE UN CUARTO DE TIEMPO DENTRO DE SU JORNADA A DOCENCIA Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA) EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DECANA EN CONJUNTO CON LA PERSONA DIRECTORA DE LA UNIDAD ACADÉMICA EN LA CUAL EJECUTA LA ACCIÓN SUSTANTIVA. |
|  |  | <b>5.12</b> EL PERSONAL ACADÉMICO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA RECTORÍA, RECTORÍA   |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>ADJUNTA Y VICERRECTORÍAS, SERÁN EVALUADOS POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO. LA DEDICACIÓN CON ESTA CARGA ACADÉMICA A DOCENCIA, O A PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA) SERÁ EVALUADO POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA DE LA INSTANCIA DONDE SE EJECUTA LA DOCENCIA O EL PPAA</p> |
| <p>5. EL INCENTIVO POR ANUALIDAD SE RECONOCERÁ ÚNICAMENTE A AQUELLAS PERSONAS ACADÉMICAS QUE OBTENGAN EN SU RESULTADO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO UNA CALIFICACIÓN MÍNIMA DE "MUY BUENO" O SU EQUIVALENTE NUMÉRICO, SEGÚN LA ESCALA DEFINIDA. ESTA CALIFICACIÓN DEBERÁ EXPRESARSE CON DOS DECIMALES. SI EL TERCER DECIMAL FUERA IGUAL O SUPERIOR A CINCO SE REDONDEARÁ AL NÚMERO CARDINAL SIGUIENTE. PARA EL OTORGAMIENTO DE LA ANUALIDAD SE UTILIZARÁ LA SIGUIENTE ESCALA DE RANGOS, EL VALOR EN PUNTOS ES EL RESULTADO DE LA CALIFICACIÓN ANUAL REALIZADA POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA, LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PERSONA ACADÉMICA Y LA</p> | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-2022</p> <p>UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática.</p> |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO CUANDO REALIZA ACTIVIDAD DOCENTE:</p> <p>Valor Categorización del desempeño académico</p> <p>De 95 a 100 Excelente</p> <p>De 80 a 94.99 Muy bueno</p> <p>De 70 a 79.99 Bueno</p> <p>De 50 a 69.99 Regular</p> <p>De 0 a 49.99 Deficiente</p>  |  |  |
| <p>6. PARA EL SECTOR ACADÉMICO, EL CUAL PUEDE SER CONTRATADO EN DOCENCIA Y PPAA, CON DIFERENTES DISTRIBUCIONES DE CARGAS ANUALES SEGÚN EL PERIODO DE CONTRATACIÓN, ESTOS PORCENTAJES PLANTEADOS DEBEN SER CONTEXTUALIZADOS PARA QUE EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA PERSONA REFLEJE LA CONTRATACIÓN DE SU JORNADA. SE PLANTEA UNA DISTRIBUCIÓN BASE DEL CUARENTA POR CIENTO (40%) DE LA CALIFICACIÓN ANUAL QUE SERÁ REALIZADA POR LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, EL TREINTA POR CIENTO (30%) POR LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PERSONA ACADÉMICA, Y EL TREINTA POR</p> |  |  |

| <p>CIENTO (30%) POR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO. ESTOS PORCENTAJES ESTARÁN CONSTITUIDOS PROPORCIONALMENTE POR LA CANTIDAD DE HORAS TOTALES EN LAS QUE LA PERSONA SE DESEMPEÑÓ A LO LARGO DEL AÑO LECTIVO Y POR LAS ÁREAS EN LAS QUE LABORÓ EN DICHO AÑO.</p>  |   |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |
|--|---|---|--------|--|-------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-------|---------------|---------|--------------|------------|
| <p>7. EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) APLICA EL RESULTADO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN LOS ASPECTOS SALARIALES. LA RECTORÍA ADJUNTA O LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA A LA QUE SE LO DELEGUE, COMUNICARÁ LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO AL PDRH. PARA LOGRAR ESTA ARTICULACIÓN, SE DEBE DE GESTIONAR UN ÚNICO SISTEMA INFORMÁTICO QUE PERMITA DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ DAR RESPUESTA A ESTA DEMANDA.</p> | <p>SITUN-OFFIC-289-2022. No se acoge la observación.<br/><br/>UNA-IDESPO-OFFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director, IDESPO. No se acoge la observación.</p> | <p>6. EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE EXPRESA EN PUNTOS Y UNA CATEGORIZACIÓN SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA:</p> <table border="1" data-bbox="1404 837 1827 1321"> <thead> <tr> <th>Puntos</th> <th>Categorización del desempeño académico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 95 a 100</td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>De 80 a 94.99</td> <td>Muy bueno</td> </tr> <tr> <td>De 70 a 79.99</td> <td>Bueno</td> </tr> <tr> <td>De 50 a 69.99</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>De 0 a 49.99</td> <td>Deficiente</td> </tr> </tbody> </table> <p>LA CALIFICACIÓN EN PUNTOS DEBERÁ EXPRESARSE CON DOS DECIMALES. SI EL</p> | Puntos | Categorización del desempeño académico | De 95 a 100 | Excelente | De 80 a 94.99 | Muy bueno | De 70 a 79.99 | Bueno | De 50 a 69.99 | Regular | De 0 a 49.99 | Deficiente |
| Puntos   | Categorización del desempeño académico  |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |
| De 95 a 100  | Excelente   |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |
| De 80 a 94.99  | Muy bueno   |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |
| De 70 a 79.99  | Bueno   |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |
| De 50 a 69.99  | Regular   |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |
| De 0 a 49.99   | Deficiente  |   |        |  |             |           |               |           |               |       |               |         |              |            |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | TERCER DECIMAL FUERA IGUAL O SUPERIOR A CINCO SE REDONDEARÁ AL NÚMERO CARDINAL SIGUIENTE.  |
| 8. LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE SE REALIZA DE ACUERDO CON EL PERIODO DEL CURSO LECTIVO (CICLO, TRIMESTRE, CUATRIMESTRE, ANUAL). SE REALIZAN EVALUACIONES POR CURSO POR DOCENTE, ASÍ SE OBTIENE UN HISTÓRICO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. CON RESPECTO A LA AUTOEVALUACIÓN Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA SE REALIZA UNA VEZ AL AÑO SEGÚN SE ESTABLECE EN EL CALENDARIO UNIVERSITARIO | <p>UNA-ES-OFFIC-601-2022 Luis Diego Soto, subdirector, Sociología. No se acoge la observación.</p> <p>UNA-EM-OFFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFFIC-665-2022</p> <p>UNA-IDESPO-OFFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director, IDESPO. No se acoge la observación.</p> <p>SITUN-OFFIC-289-2022. No se acoge la observación.</p> | 7. EL RESULTADO INTEGRAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO PARTE DE UNA DISTRIBUCIÓN BASE PARA LAS PERSONAS ACADÉMICAS QUE IMPARTEN SOLAMENTE DOCENCIA, EN CUYO CASO EL CUARENTA POR CIENTO (40%) DE LA CALIFICACIÓN ANUAL SERÁ REALIZADA POR LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, EL TREINTA POR CIENTO (30%) POR LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PERSONA ACADÉMICA, Y EL TREINTA POR CIENTO (30%) POR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO. ESTOS PORCENTAJES VARIARAN PROPORCIONALMENTE SEGÚN LA CANTIDAD DE HORAS TOTALES EN LAS QUE LA PERSONA SE DESEMPEÑÓ A LO LARGO DEL AÑO LECTIVO Y POR LAS ÁREAS EN LAS QUE LABORÓ EN DICHO AÑO. |
|  |   | 7.1 EN EL CASO DE PERSONAL ACADÉMICO QUE NO ESTÉ EN SU TOTALIDAD NOMBRADO EN DOCENCIA SU CALIFICACIÓN SE REALIZA CREANDO UNA NUEVA BASE CONSIDERANDO LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.  |
| 9. EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) APLICA EL RESULTADO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO EN LOS   | Eliminado   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ASPECTOS SALARIALES. LA RECTORÍA ADJUNTA O LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA A LA QUE SE LO DELEGUE, COMUNICARÁ LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO AL PDRH. PARA LOGRAR ESTA ARTICULACIÓN, SE DEBE DE GESTIONAR UN ÚNICO SISTEMA INFORMÁTICO QUE PERMITA DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ DAR RESPUESTA A ESTA DEMANDA.</p> |  |  |
|   | <p><b>FEUNA 8.</b> CUANDO LA PERSONA ACADÉMICA QUE TENGA DOS O MÁS SUPERIORES JERÁRQUICOS QUE LE EVALÚEN, SU CALIFICACIÓN GLOBAL ESTARÁ CONSTITUIDA PROPORCIONALMENTE POR LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA EN CADA INSTANCIA EN QUE LABORA. HASTA NO CONTAR CON UN REGLAMENTO, LE CORRESPONDERÁ A LA SIGUIENTE PERSONA SUPERIOR JERARQUICA REALIZARLO, PROCEDE LA APLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEFINIDAS EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA</p> | <p><b>8.</b> CUANDO LA PERSONA ACADÉMICA QUE TENGA DOS O MÁS SUPERIORES JERÁRQUICOS QUE LE EVALÚEN, SU CALIFICACIÓN GLOBAL ESTARÁ CONSTITUIDA PROPORCIONALMENTE POR LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA EN CADA INSTANCIA EN QUE LABORA. HASTA NO CONTAR CON UN REGLAMENTO, CUANDO LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA NO REALICE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO, SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 100, ASÍ COMO SE HACE CON LA EVALUACIÓN EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO. CON EL PERSONAL ACADÉMICO QUE NO FUE EVALUADO, PROCEDE LA APLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEFINIDAS EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>12.</b> LA PERSONA ACADÉMICA QUE TENGA DOS O MÁS SUPERIORES JERÁRQUICOS QUE LE EVALÚEN, LA CALIFICACIÓN GLOBAL ESTARÁ CONSTITUIDA PROPORCIONALMENTE POR LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA EN CADA INSTANCIA EN QUE LABORA. EN EL CASO DE QUE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA NO REALICE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 0 AL PERSONAL ACADÉMICO QUE NO FUE EVALUADO, Y PROCEDE LA APLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEFINIDAS EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA. SI LA PERSONA ACADÉMICA PRESENTA UN RECURSO Y ESTE SE RESUELVE A FAVOR, SE ASIGNARÁ AL PERSONAL ACADÉMICO QUE NO FUE EVALUADO EL PORCENTAJE TOTAL EN ESTE RUBRO.</p> | <p>UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> <p><b>UNA-EQ-OFIC-793-2022</b> Dr. Manuel Barrantes Sandoval, director, Escuela de Química. No se acoge la observación.</p> <p>SITUN-OFIC-289-2022 No se acoge la observación.</p> | <p><b>9.</b> EN EL CASO DE QUE EL PERSONAL ACADÉMICO NO REALICE LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 0.</p>  |
| <p><b>13.</b> EN EL CASO DE QUE EL PERSONAL ACADÉMICO NO REALICE LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 0, Y PROCEDE LA APLICACIÓN DE LAS</p>   | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-2022</p> <p>UNA-ES-OFIC-601-2022 Luis Diego Soto, subdirector, Sociología. No se acoge la observación.</p>   | <p><b>10.</b> HASTA NO CONTAR CON UN REGLAMENTO, AQUELLOS CURSOS QUE NO LOGREN EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, LA CALIFICACIÓN NUMÉRICA</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>CONSECUENCIAS DEFINIDAS EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</p> <p>EN EL CASO DE QUE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL SECTOR ESTUDIANTIL NO ALCANCE EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE PARTICIPACIÓN EN UN CURSO, SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 0 EN ESE CURSO. PARA LA CALIFICACIÓN GLOBAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, SE PONDERARÁN LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS EN TODOS LOS CURSOS IMPARTIDOS EN EL AÑO LECTIVO A EVALUAR.</p> | <p>UNA-EPPS- OFIC- 408- 2022 Dr. Ángel Ortega Ortega, director. No se acoge la observación.</p> <p>UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> <p><b>UN-AEQ-OFIC-793-2022</b> Dr. Manuel Barrantes Sandoval, director, Escuela de Química. No se acoge la observación.</p> <p>UNA-IDESPO-OFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director, IDESPO. No se acoge la observación.</p> <p>SITUN-OFIC-289-2022 No se acoge la observación.</p> <p><b>FEUNA 10.</b> HASTA NO CONTAR CON UN REGLAMENTO, AQUELLOS CURSOS QUE NO LOGREN EL CUARENTA POR CIENTO (40%) DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, LA CALIFICACIÓN NUMÉRICA PARA EL PONDERADO CONSIDERARÁ SOLO EL PUNTAJE DE LOS CURSOS QUE SUPERARON <b>EL 40 % DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL</b></p> | <p>PARA EL PONDERADO CONSIDERARÁ SOLO EL PUNTAJE DE LOS CURSOS QUE SUPERARON EL 50% DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL</p>  |
|   | <p><b>FEUNA 10.1</b> CUANDO UNA PERSONA ACADÉMICA NO SUPERE EL 40% DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO EN NINGUNO DE LOS CURSOS A SU CARGO, SU EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOLO PONDERA LOS</p>   | <p><b>10.1</b> CUANDO UNA PERSONA ACADÉMICA NO SUPERE EL 50% DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO EN NINGUNO DE LOS CURSOS A SU CARGO, SU EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOLO PONDERA LOS RESULTADOS DE LAS</p> |

|  | RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO ACADÉMICO REALIZADAS POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA Y LA AUTOEVALUACIÓN.  | EVALUACIONES DE DESEMPEÑO ACADÉMICO REALIZADAS POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA Y LA AUTOEVALUACIÓN.  |
|--|---|---|
| <p><b>14.</b> LA RECTORÍA ADJUNTA O LA VICERRECTORÍA A LA QUE LO DELEGUE, BRINDA REPORTES INDIVIDUALES E INFORMES A LA UNIDAD ACADÉMICA, CENTRO, SEDE, SECCIÓN REGIONAL O POSGRADO, QUE DEBEN SER UTILIZADOS POR LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS PARA LA TOMA DE DECISIONES QUE PROPICIEN LA MEJORA CONTINUA; EN ESTE SENTIDO, LAS VICERRECTORÍAS OFRECEN CURSOS DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN GRATUITOS, A LOS QUE TIENE ACCESO EL PERSONAL ACADÉMICO QUE LO REQUIERA. AL MATRICULAR ALGUNO DE ESTOS CURSOS EL PERSONAL ACADÉMICO SE COMPROMETE EN CONCLUIRLOS. EN CASO DE NO ASISTIR O NO CONCLUIR EL CURSO DEBE DE PRESENTAR A LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA QUE IMPARTE EL CURSO UNA JUSTIFICACIÓN AVALADA POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICO.</p> | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202</p> <p>UNA-EM-OFIC-289-2022 M.Sc. Jesennia Chavarría Vásquez, directora, Escuela de Matemática. No se acoge la observación.</p> <p>SITUN-OFIC-289-2022. No se acoge la observación.</p> | <p><b>11.</b> LA RECTORÍA ADJUNTA CON APOYO DE LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, BRINDA REPORTES INDIVIDUALES E INFORMES A LA UNIDAD ACADÉMICA, CENTRO, SEDE, SECCIÓN REGIONAL O POSGRADO, QUE DEBEN SER UTILIZADOS POR LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS PARA LA TOMA DE DECISIONES QUE PROPICIEN LA MEJORA CONTINUA</p> |
|  | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202</p>   | <p><b>12.</b> LA RECTORÍA ADJUNTA EN COORDINACIÓN CON LA VICERRECTORÍA DE</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | DOCENCIA FACILITARÁ AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) EL RESULTADO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO INSTANCIA COMPETENTE EN TEMAS SALARIALES.  |
| <p><b>15.</b> PARA EL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS, SE DEBE CONTAR CON UN SISTEMA INFORMÁTICO INSTITUCIONAL EN EL PROGRAMA DESARROLLO RECURSOS HUMANOS, EL CUAL DEBE SER CREADO Y ASEGURAR SU FUNCIONALIDAD POR EL CENTRO DE GESTIÓN INFORMÁTICA, Y QUE PERMITA SISTEMATIZAR LOS DATOS DE TODO EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. ADEMÁS, LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS VIGENTES, COMO SIA, SIGESA Y BANNER, DEBEN ALIMENTAR DICHO SISTEMA. LA RECTORÍA ADJUNTA Y LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS SEGÚN SUS COMPETENCIAS, REQUIEREN ACCESO A DICHS SISTEMAS PARA PODER REALIZAR SU LABOR EN CUANTO A LA ASIGNACIÓN DE INSTRUMENTOS, ANÁLISIS DE LOS DATOS Y REVISIÓN DE LAS JORNADAS.</p> <p>EL SISTEMA DEBERÁ ENTRAR EN EJECUCIÓN EL 01 ENERO 2023,</p> | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202</p> <p>UNA-IDESPO-OFIC-579-2022 Dr. Norman José Solórzano Alfaro, director, IDESPO. No se acoge la observación</p> <p>SITUN-OFIC-289-2022 No se acoge la observación.</p> | <p><b>13.</b> SOLICITAR A LA RECTORÍA ADJUNTA QUE REALICE LAS COORDINACIONES NECESARIAS PARA QUE EL SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CUENTE CON LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA INFORMACIÓN NECESARIAS PARA EL PROCESO.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| MIENTRAS TANTO SE UTILIZARÁN ESTOS PARÁMETROS:   |  |  |
| <b>15.1</b> EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO SE CALCULARÁ A PARTIR DEL TOTAL DE HORAS ANUALES EN LAS QUE EL PERSONAL ACADÉMICO FUE NOMBRADO EN CADA ÁREA: DOCENCIA, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS   | Eliminado  |  |
| <b>15.2</b> LA BASE PARA LA CALIFICACIÓN ANUAL DE LA PERSONA ACADÉMICA SE COMPONE DE: EL CUARENTA POR CIENTO (40%) DEL RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, EL TREINTA POR CIENTO (30%) DEL RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PERSONA ACADÉMICA, Y EL TREINTA POR CIENTO (30%) DEL RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO. | Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202 |  |
| <b>15.3</b> EN EL CASO DE PERSONAL ACADÉMICO QUE NO ESTÉ EN SU TOTALIDAD NOMBRADO EN DOCENCIA SU CALIFICACIÓN SE REALIZA CREANDO UNA NUEVA   | Eliminado  |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>BASE POR LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN DOCENCIA O PPAA, DISMINUYENDO EL PORCENTAJE DE LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTADO Y AUMENTANDO EL PORCENTAJE EN LA AUTOEVALUACIÓN ACADÉMICA Y EL PORCENTAJE EN LA EVALUACIÓN POR PARTE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA.</p> |   |  |
| <p><b>15.4</b> EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO SERÁ DISTRIBUIDO DE MANERA PROPORCIONAL A LA CANTIDAD DE HORAS ANUALES EN LAS ÁREAS DE DOCENCIA Y/O PPAA EN LAS QUE FUE NOMBRADO EL PERSONAL ACADÉMICO EN EL AÑO A EVALUAR.</p>       | <p>Eliminado</p>  |  |
| <p><b>B.</b> ESTABLECER COMO FECHA PARA LA ENTRADA EN VIGOR DEL SEDA Y SU APLICACIÓN AL PAGO DE ANUALIDADES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO.</p>  | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202</p> | <p><b>a.</b> ESTABLECER COMO FECHA PARA LA ENTRADA EN VIGOR DEL SEDA A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO.</p>   |
| <p><b>C.</b> INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA PARA QUE JUNTO CON LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS HÁBILES POSTERIOR A LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, APRUEBE Y PUBLIQUE LOS INSTRUMENTOS</p>   | <p>Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202</p> | <p><b>b.</b> INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA PARA QUE JUNTO CON LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS HÁBILES POSTERIOR A LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, APRUEBE Y PUBLIQUE LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS PARA LA OPERACIONALIZACIÓN DEL SEDA.</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| NORMATIVOS PARA LA OPERACIONALIZACIÓN DEL SEDA.   |  |  |
|   | UNA-AJ-DICT-467-2022 Se acoge la observación             | c. DEROGAR EL ACUERDO UNA-CONSACA-031-2011, PUBLICADO EN UNA GACETA 04-2011. |
| <p><b>D. TRANSITORIO 1:</b> AQUELLOS DOCENTES QUE HAYAN IMPARTIDO UN SOLO CURSO EN TODO EL AÑO LECTIVO EN EL I TRIMESTRE 2022, I CUATRIMESTRE 2022, II TRIMESTRE 2022, II CUATRIMESTRE 2022 O I CICLO 2022, Y NO HAYAN ALCANZADO EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, LA CALIFICACIÓN NUMÉRICA PARA ANUALIDAD CONSIDERARÁ LA AUTOEVALUACIÓN POR PARTE DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA.</p> | Se acoge parcialmente la observación UNA-RA-OFIC-665-202 |  |
| <p><b>TRANSITORIO 2:</b> PARA AQUELLOS DOCENTES QUE HAYAN IMPARTIDO CURSOS EN EL I TRIMESTRE 2022, I CUATRIMESTRE 2022, II TRIMESTRE 2022, II CUATRIMESTRE 2022 Y/O I CICLO 2022, Y NO HAYAN ALCANZADO EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p>  |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| DOCENTE DE ALGUNO DE SUS CURSOS, LA CALIFICACIÓN NUMÉRICA PARA ANUALIDAD CONSIDERARÁ EL PONDERADO DEL PUNTAJE DE LOS CURSOS QUE SUPERARON EL 50% DE PARTICIPACIÓN, LA AUTOEVALUACIÓN POR PARTE DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA. |  |  |
|--|--|--|

18. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-203-2021, que indica a la Rectoría y Rectoría Adjunta, atender a nivel institucional lo relacionado con el pago de las anualidades del personal de la Universidad Nacional, a partir del año 2023.
19. El oficio UNA-FCS-OFIC-253-2022 del 17 de octubre del 2022, suscrito por el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud y el oficio UNA-EMV-OFIC-683-2022 del 22 de noviembre del 2022, suscrito por el Dr. Enrique Cappella Molina, director de la Escuela de Medicina Veterinaria y las mociones presentadas en la sesión del Consejo Académico del 07 de diciembre del 2022.
20. El análisis realizado por los miembros de la Comisión de Procesos de Análisis y Evaluación Recursos (CAER) sobre la propuesta del Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño Académico presentada por la Vicerrectoría de Docencia, la cual se comparte. Además, los miembros de la Comisión de Procesos de Análisis y Evaluación Recursos (CAER) realizan las siguientes precisiones:
  - a. De conformidad con el artículo 40, inciso d., romanito iii. del Estatuto Orgánico es competencia del Consaca aprobar la reglamentación y en general la normativa que rige el quehacer académico en el ámbito de la evaluación del desempeño del personal académico y formación profesional, por ende, efectivamente es posible y necesario aprobar, mediante un acuerdo general, las disposiciones generales mínimas para poner en ejecución el sistema de evaluación de desempeño académico, del personal académico de la UNA que realiza acción sustantiva. En este contexto corresponde a la Rectoría Adjunta y al Consejo Universitario, aprobar, a nivel institucional, un reglamento integral que regule el sistema de evaluación a nivel institucional (para todo el personal) que establezca las disposiciones reglamentarias institucionales, como competencias, faltas y otros elementos que permitan una regulación integral, sin contradicciones o iniquidades, respetando las competencias de Consaca y de otras instancias.

En el marco anterior, el acuerdo general que regula la materia estará vigente hasta tanto no sea aprobado un cuerpo normativo adicional que regule el tema.

- b. Si bien es cierto la Universidad tiene amplia experiencia en la evaluación del desempeño docente y, por ende, es lógico que la propuesta sea remitida por la Vicerrectoría de Docencia y se pretenda que dicha instancia continúe con la gestión del proceso, a partir de ahora se debe generar un cambio, pues se trata de la gestión de desempeño académico, la cual es mucho más amplia que el desempeño docente.
- c. Se debe aclarar que las competencias de Consaca y, por ende, el alcance del acuerdo general por aprobar es para la evaluación del desempeño del personal académico en ejecución de acción sustantiva. No aplica cuando la persona académica se desempeña en gestión académica, pues esa evaluación debe ser definida y regulada por el Consejo Universitario. Lo que sí es competencia de este acuerdo general, es la evaluación de la acción sustantiva que llevan a cabo las personas académicas que están en puestos de gestión académica, y realiza acción sustantiva en parte de su jornada.
- d. En este marco y de conformidad con el artículo 44 y 45 incisos b. y d. del Estatuto Orgánico y el artículo 17, incisos c. y d. del Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías, la instancia responsable de definir y aprobar las estrategias, metodologías e instrumentos para la evaluación del desempeño académico, en el marco del presente acuerdo, es la Rectoría Adjunta. Esta aprobación se deberá llevar a cabo, a partir de las propuestas metodológicas y técnicas que le presenten las tres vicerrectorías académicas a la Rectoría Adjunta. Lo anterior sin detrimento de que, vía resolución, la Rectoría Adjunta delegue en una de las vicerrectorías académicas, la ejecución del seguimiento y los aspectos operativos.
- e. El presente acuerdo general debe establecer, como su naturaleza y denominación lo indica, solamente los aspectos generales y estratégicos para la evaluación del desempeño académico, quedando a nivel de instrucciones, procedimientos e instructivos, la aprobación de los aspectos metodológicos, estrategias y formularios. Lo anterior garantiza una mayor flexibilidad y oportunidad para la actualización y mejora, sin tener que realizar todo el proceso propio de la modificación de un

acuerdo general. Consecuencia de ello, se elimina de la propuesta de la Vicerrectoría de Docencia, los aspectos que no son propios de un acuerdo general.

- f. La ejecución del Sistema de Evaluación necesariamente requiere de la existencia de un sistema de información. En el marco anterior, se debe solicitar a la Rectoría Adjunta que realice las coordinaciones necesarias para que el sistema de evaluación que apruebe la institución cuente con el sistema informático que articule con los demás sistemas y asegure la calidad y oportunidad de la información y los recursos para la ejecución de la evaluación y la aplicación de sus resultados en donde corresponda.

Para apoyar el sistema institucional de evaluación del desempeño académico, transitoriamente, se dispone:

- i. el resultado de la evaluación integral del desempeño del personal académico se calculará a partir del total de horas anuales en las que el personal académico fue nombrado en cada área: docencia, programas, proyectos y actividades académicas.
  - ii. la base para la calificación anual de la persona académica se compone de: el cuarenta por ciento (40%) del resultado global de la evaluación por parte de las personas superiores jerárquicas, el treinta por ciento (30%) del resultado de la autoevaluación de la persona académica, y el treinta por ciento (30%) del resultado global de la evaluación del desempeño docente por parte del estudiantado.
  - iii. en el caso de personal académico que no esté en su totalidad nombrado en docencia su calificación se realiza creando una nueva base según la distribución de la jornada en docencia o PPAA.
  - iv. el resultado de la evaluación integral del desempeño del personal académico será distribuido de manera proporcional a la cantidad de horas anuales en las áreas de docencia y/o PPAA en las que fue nombrado el personal académico en el año a evaluar.
- g. Esta comisión no comparte la propuesta de la Vicerrectoría de Docencia, en relación con el tema de las consecuencias disciplinarias en caso de que el superior jerárquico o el estudiantado no ejecute la evaluación. Además, al aprobarse un acuerdo general y no un reglamento, no se pueden tipificar faltas nuevas ni

sanciones. En este contexto, este acuerdo general se limita a indicar que la evaluación es una obligación, tal como lo indica el Estatuto Orgánico.

- h. Se incluyó dentro de la definición de las personas superiores jerárquicas competentes para hacer la evaluación, la situación actual con las personas académicas que laboran en las Vicerrectorías, Rectoría Adjunta y Rectoría, a partir del transitorio general 1 del Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico, en el sentido de que la instancia competente es el superior, a saber, la persona vicerrectora, rectora o rectora adjunta. En el caso de la carga académica en docencia, o en programas, proyectos y actividades académicas (PPAA) serán evaluadas por la persona superior jerárquica de la instancia.
- i. Las presentes 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.

**POR TANTO, SE ACUERDA RECOMENDAR AL PLENARIO DEL CONSEJO ACADÉMICO:**

- A. SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE, PREVIA COORDINACIÓN CON LA RECTORÍA ADJUNTA Y LAS INSTANCIAS TÉCNICAS QUE CORRESPONDAN, PRESENTE AL CONSEJO UNIVERSITARIO EN EL PLAZO MÁXIMO DE UN AÑO, UNA PROPUESTA DE POLÍTICA Y REGLAMENTO QUE REGULE INTEGRALMENTE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE TODO EL PERSONAL UNIVERSITARIO (ESTAMENTO ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO, PERSONAS QUE EJECUTAN GESTIÓN ACADÉMICA, INTEGRANTES DE ÓRGANOS COLEGIADOS, Y ÓRGANOS AUXILIARES Y DE CONTROL), EL CUAL, DE FORMA SEGURA Y EQUITATIVA, ESTABLEZCA LOS ELEMENTOS DE POLÍTICA Y REGLAMENTARIOS DEL SISTEMA, EN EL MARCO DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO Y LOS ALCANCES DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA . ADEMÁS, PRESENTAR LA NORMATIVA QUE DEBE SER MODIFICADA Y DEROGADA Y LA ELABORACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA SU EJECUCIÓN. ACUERDO FIRME.

**B.** APROBAR LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO (SEDA), EL CUAL APLICA EXCLUSIVAMENTE AL ESTAMENTO ACADÉMICO HASTA TANTO SE CUENTE CON EL INSTRUMENTO NORMATIVO QUE REGULE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y SEA APROBADO POR LA INSTANCIA CORRESPONDIENTE:

1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEBE SER UN PROCESO QUE PERMITA CONSTRUIR, RECONSTRUIR, CAMBIAR, TOMAR DECISIONES, RETROALIMENTAR PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y LA CALIDAD ACADÉMICA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE APLICA A PERSONAS PROPIETARIAS Y NO PROPIETARIAS.
2. EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO CORRESPONDE A LA PONDERACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN, LA EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS Y LA EVALUACIÓN DOCENTE DEL ESTUDIANTE, SEGÚN LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA EN EL AÑO LECTIVO A EVALUAR.
3. LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LA PERSONA EN SUS LABORES EN LA DOCENCIA, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), SEGÚN SEA SU CARGA ACADÉMICA ASIGNADA.
4. CON BASE EN LA NORMATIVA UNIVERSITARIA PARA LA EJECUCIÓN DEL SEDA SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES RESPONSABILIDADES:

**4.1. RECTORÍA ADJUNTA:** ES LA INSTANCIA ENCARGADA 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. LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS SE GENERAN A PARTIR DE LAS PROPUESTAS QUE ELABORAN LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS. ADEMÁS, PODRÁ DELEGAR, VÍA RESOLUCIÓN, LA EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS A LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA EN COORDINACIÓN CON LAS OTRAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS.

**4.1.1** ASEGURAR QUE EL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, DEL PERSONAL SUPERIOR JERÁRQUICO Y LA AUTOEVALUACIÓN ACADÉMICA, SE BASEN EN MÉTODOS QUE PERMITAN OBTENER EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. POR ELLO, TIENE LA RESPONSABILIDAD DE:

- a) ANALIZAR, ACTUALIZAR, Y MEJORAR CONTINUAMENTE LOS INSTRUMENTOS, CUANDO SE REQUIERA, POR ASPECTOS DE CONTEXTO, DE MODALIDAD, DE NATURALEZA, DE DISCIPLINA, ENTRE OTROS.
- b) CONTEXTUALIZAR Y VALIDAR, CADA VEZ QUE SEA NECESARIO, LOS INSTRUMENTOS SEGÚN EL PROCEDIMIENTO DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

- 4.1.2** DEFINIR Y EJECUTAR UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EN CONJUNTO CON LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, SEDE INTERUNIVERSITARIA, UNIDADES ACADÉMICAS, POSGRADOS Y REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MEDIANTE LA CUAL SE CONCIENTICE Y MOTIVE LA PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, COMO PARTE DE LA CULTURA ACADÉMICA DE LA INSTITUCIÓN, PARA QUE SE TRADUZCA EN MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS UNIVERSITARIOS.
- 4.1.3** APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA OBTENER EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.
- 4.1.4** COMUNICAR FORMAL, OPORTUNA Y PERIÓDICAMENTE LA SISTEMATIZACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, UNIDADES ACADÉMICAS, SEDE INTERUNIVERSITARIA Y POSGRADOS.
- 4.1.5** PUBLICAR LOS DATOS Y RESULTADOS RECOLECTADOS EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL EN CONCORDANCIA CON LA LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.
- 4.1.6** ENTREGAR ANUALMENTE, EN EL PRIMER SEMESTRE, UN INFORME GENERAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO ANTE EL CONSACA, EL CONSEJO UNIVERSITARIO Y LA COMISIÓN DE ASUNTOS UNIVERSITARIOS DEL DEUNA, QUE CARACTERICE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

ACADÉMICO Y EL ESTADO DE LOS PROCESOS QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN ACADÉMICA DEL AÑO ANTERIOR.

- 4.1.7 BRINDAR EN CONJUNTO CON LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS, ACCIONES DE ASESORÍA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A LAS FACULTADES, CENTROS, SEDES REGIONALES, SECCIÓN REGIONAL, UNIDADES ACADÉMICAS, SEDE INTERUNIVERSITARIA Y POSGRADOS, PARA QUE ESTAS EJECUTEN ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

#### **4.2 PERSONAL ACADÉMICO:**

- 4.2.1 SOMETERSE A LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y ACOGERSE PERMANENTEMENTE A PROGRAMAS Y PROCESOS DE MEJORAMIENTO, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE.
- 4.2.2. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MEDIANTE LA APERTURA DE MOMENTOS DE REFLEXIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN CON EL FIN DE FOMENTAR UNA CULTURA POR LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
- 4.2.3 CREAR ESPACIOS PARA QUE EL ESTUDIANTADO PUEDA COMPLETAR LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN CADA CURSO.

**4.2.4** REALIZAR UN PROCESO REFLEXIVO DE SU QUEHACER ACADÉMICO A PARTIR DE LOS RESULTADOS, TANTO CUANTITATIVOS COMO CUALITATIVOS, DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

**4.2.5** CONOCER LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, QUE SE ENCUENTRAN DISPONIBLES EN LA PÁGINA WEB CORRESPONDIENTE

**4.3 SUPERIORES JERÁRQUICOS Y SUPERIORES INMEDIATOS SUPERIORES JERÁRQUICOS Y SUPERIORES INMEDIATOS** (DECANATURAS, DIRECCIONES DE UNIDADES ACADÉMICAS Y SECCIÓN REGIONAL, DIRECCIONES ACADÉMICAS DE SEDES REGIONALES, VICERRECTOR DE DOCENCIA EN EL CASO DE LA SEDE INTERUNIVERSITARIA DE ALAJUELA Y COORDINACIONES DE POSGRADOS).

**4.3.1** ASEGURAR QUE LA DISTRIBUCIÓN DE CARGAS DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO SE ENCUENTRE CORRECTAMENTE DISPONIBLE EN LOS DISTINTOS SISTEMAS INSTITUCIONALES.

**4.3.2** REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO, EN CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES. PARA ESTO DEBEN RECOLECTAR, A LO LARGO DEL AÑO LECTIVO, EVIDENCIAS QUE SUSTENTEN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO REALIZADA

**4.3.3** SOCIALIZAR LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO CON EL PERSONAL A SU CARGO

- 4.3.4** DAR SEGUIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL PERSONAL A SU CARGO.
- 4.3.5** MEDIANTE EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE DIVERSAS ESTRATEGIAS DEBEN ORGANIZAR, PLANIFICAR, COORDINAR Y ASEGURAR, LA EJECUCIÓN DE LOS SIGUIENTES PROCESOS.
- 4.3.6** ASEGURAR QUE EL PERSONAL ACADÉMICO BAJO SU AUTORIDAD SEA SUJETO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL COMO LO ESTABLECE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL.
- 4.3.7** DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS QUE ASEGUREN LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.
- 4.3.8** ASEGURAR QUE LOS RESULTADOS PROPORCIONADOS A PARTIR DEL SEDA SEAN ANALIZADOS CON PROFUNDIDAD Y CONSTITUYAN INSUMOS PERMANENTES, OBJETIVOS, ACTUALIZADOS Y ATINENTES PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁMBITO DE LA RECONTRATACIÓN, DEL OTORGAMIENTO DE LOS RECONOCIMIENTOS, DE LOS INCENTIVOS, DE LOS ASCENSOS, DE LAS PROMOCIONES, DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y PARA EL SEGUIMIENTO DE LA LABOR ACADÉMICA, ENTRE OTROS.
- 4.3.9** DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, INCLUYENDO ACCIONES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN QUE

RESPONDAN A LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS COMO ÁREAS DE MEJORA.

- 4.3.10** CONVOCAR A LA ASAMBLEA DE ACADÉMICOS UNA VEZ AL AÑO, CON INVITACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ESTUDIANTES, PARA DAR A CONOCER EL INFORME DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, LOS PLANES DE SEGUIMIENTO EN EJECUCIÓN Y OTRAS DECISIONES ASOCIADAS A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.

#### **4.4. ESTUDIANTADO:**

- 4.4.1** EVALUAR OBJETIVAMENTE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE A CARGO DE CADA CURSO MATRICULADO, ASÍ COMO SER PARTE ACTIVA Y PROPOSITIVA DE LAS DIVERSAS ESTRATEGIAS QUE FORTALEZCAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, EN LOS DIVERSOS ÁMBITOS INSTITUCIONALES.

#### **4.5. VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN:**

- 4.5.1** APOYAR A LA RECTORÍA ADJUNTA EN EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PROPUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.
- 4.5.2** DAR SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE MEJORA QUE SE DERIVEN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, EN COORDINACIÓN CON LAS,

UNIDADES ACADÉMICAS, SECCIONES REGIONALES, CENTROS, SEDES, FACULTADES Y POSGRADOS.

**4.5.3** PROPONER CONSIDERACIONES DE TIPO TÉCNICO Y ACADÉMICO VINCULANTES PARA LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS PRODUCTO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.

**4.6 DECANATURAS:**

**4.6.1** PROMOVER Y GARANTIZAR LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL QUEHACER ACADÉMICO DE LA FACULTAD, CENTRO O SEDE.

**4.7. FEUNA Y LAS ASOCIACIONES ESTUDIANTILES:**

**4.7.1** PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL Y, EN COORDINACIÓN CON LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS, CONTRIBUIR CON LA GENERACIÓN DE LAS CONDICIONES OPORTUNAS PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.

**4.8 PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:**

**4.8.1** PROVEER A LA RECTORÍA ADJUNTA Y A LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SEDA.

**4.9** EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE EVALUAR POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, SUPERIOR JERÁRQUICO Y DEL PERSONAL

ACADÉMICO IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL.

5. PARA EFECTOS DE EJECUTAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO POR PARTE DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA, LAS PERSONAS ENCARGADAS SERÁN LAS SIGUIENTES:
  - 5.1 EN LA UNIDAD ACADÉMICA EL SUPERIOR JERÁRQUICO ES LA PERSONA DIRECTORA
  - 5.2 EN EL CENTRO DE ESTUDIOS GENERALES ES LA PERSONA DECANA.
  - 5.3 EN LAS SEDES REGIONALES SON LAS PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DE CAMPUS BAJO LA SUPERVISIÓN DE LA PERSONA DECANA.
  - 5.4 EN SECCIÓN REGIONAL ES LA PERSONA DIRECTORA.
  - 5.5 EN LA SEDE INTERUNIVERSITARIA DE ALAJUELA ES LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO DE VICERRECTOR O VICERRECTORA DE DOCENCIA EN CONJUNTO CON LA PERSONA COORDINADORA ACADÉMICA Y PERSONAS COORDINADORAS DE LAS CARRERAS.
  - 5.6 EN LOS POSGRADOS ES LA PERSONA COORDINADORA, INCLUYENDO AL PERSONAL CONTRATADO CON RECURSOS DEPOSITADOS EN LA FUNDAUNA.
  - 5.7 EN LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS ES EL FUNCIONARIO RESPONSABLE EN COORDINACIÓN CON EL FUNCIONARIO CONTROL.

- 5.8** EN COORDINADORES DE POSGRADOS CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD ACADÉMICA.
- 5.9** EN PERSONAS DIRECTORAS DE UNIDADES ACADÉMICAS Y PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DEL CAMPUS DE SEDES REGIONALES, CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, O EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DECANA.
- 5.10** LAS PERSONAS SUBDIRECTORAS DE UNIDADES ACADÉMICAS Y DE SECCIÓN REGIONAL, CON CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, O EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD O DE SECCIÓN REGIONAL.
- 5.11** EN PERSONAS VICEDECANAS, CON DEDICACIÓN DE UN CUARTO DE TIEMPO DENTRO DE SU JORNADA A DOCENCIA Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA) EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DECANA EN CONJUNTO CON LA PERSONA DIRECTORA DE LA UNIDAD ACADÉMICA EN LA CUAL EJECUTA LA ACCIÓN SUSTANTIVA.
- 5.12** EL PERSONAL ACADÉMICO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA Y VICERRECTORÍAS, SERÁN EVALUADOS POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO. LA DEDICACIÓN CON ESTA CARGA ACADÉMICA A DOCENCIA, O A PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA) SERÁ EVALUADO POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA DE LA INSTANCIA DONDE SE EJECUTA LA DOCENCIA O EL PPAA.

6. EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE EXPRESA EN PUNTOS Y UNA CATEGORIZACIÓN SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA:

| <b>Puntos</b> | <b>Categorización del desempeño académico</b> |
|---------------|---|
| 95 - 100      | Excelente                                     |
| 90 - 94.99    | Muy bueno                                     |
| 80 - 89.99    | Bueno   |
| 70 - 79.99    | Regular                                       |
| 50 - 69.99    | Malo  |
| 0 - 49.99     | Deficiente                                    |

LA CALIFICACIÓN EN PUNTOS DEBERÁ EXPRESARSE CON DOS DECIMALES. SI EL TERCER DECIMAL FUERA IGUAL O SUPERIOR A CINCO SE REDONDEARÁ AL NÚMERO CARDINAL SIGUIENTE.

7. EL RESULTADO INTEGRAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO PARA EL MEJORA CONTINUA, PARTE DE UNA DISTRIBUCIÓN BASE PARA LAS PERSONAS ACADÉMICAS QUE IMPARTEN SOLAMENTE DOCENCIA, EN CUYO CASO EL CUARENTA POR CIENTO (40%) DE LA CALIFICACIÓN ANUAL SERÁ REALIZADA POR LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS, EL TREINTA POR CIENTO (30%) POR LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PERSONA ACADÉMICA, Y EL TREINTA POR CIENTO (30%) POR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO. ESTOS PORCENTAJES VARIARÁN PROPORCIONALMENTE SEGÚN LA CANTIDAD DE HORAS TOTALES EN LAS QUE LA PERSONA SE DESEMPEÑÓ A LO LARGO DEL AÑO LECTIVO Y POR LAS ÁREAS EN LAS QUE LABORÓ EN DICHO AÑO.

7.1 EN EL CASO DE PERSONAL ACADÉMICO QUE NO ESTÉ EN SU TOTALIDAD NOMBRADO EN DOCENCIA SU CALIFICACIÓN SE REALIZA

CREANDO UNA NUEVA BASE CONSIDERANDO LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

8. CUANDO LA PERSONA ACADÉMICA QUE TENGA DOS O MÁS SUPERIORES JERÁRQUICOS QUE LE EVALÚEN, SU CALIFICACIÓN GLOBAL ESTARÁ CONSTITUIDA PROPORCIONALMENTE POR LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA EN CADA INSTANCIA EN QUE LABORA. HASTA NO CONTAR CON UN REGLAMENTO, CUANDO LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA NO REALICE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO A SU CARGO, SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 100, ASÍ COMO SE HACE CON LA EVALUACIÓN EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO. CON EL PERSONAL ACADÉMICO QUE NO FUE EVALUADO, PROCEDE LA APLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEFINIDAS EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA.
9. EN EL CASO DE QUE EL PERSONAL ACADÉMICO NO REALICE LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 0.
10. HASTA NO CONTAR CON UN REGLAMENTO, AQUELLOS CURSOS QUE NO LOGREN EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO, LA CALIFICACIÓN NUMÉRICA PARA EL PONDERADO CONSIDERARÁ SOLO EL PUNTAJE DE LOS CURSOS QUE SUPERARON EL 50% DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL.
  - 10.1 CUANDO UNA PERSONA ACADÉMICA NO SUPERE EL 50% DE PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO EN NINGUNO DE LOS CURSOS A SU CARGO, SU EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOLO PONDERA LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO ACADÉMICO

REALIZADAS POR LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA Y LA AUTOEVALUACIÓN.

11. LA RECTORÍA ADJUNTA CON APOYO DE LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, BRINDA REPORTES INDIVIDUALES E INFORMES A LA UNIDAD ACADÉMICA, CENTRO, SEDE, SECCIÓN REGIONAL O POSGRADO, QUE DEBEN SER UTILIZADOS POR LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS PARA LA TOMA DE DECISIONES QUE PROPICIEN LA MEJORA CONTINUA.
  12. LA RECTORÍA ADJUNTA EN COORDINACIÓN CON LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA FACILITARÁ AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) EL RESULTADO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO INSTANCIA COMPETENTE EN TEMAS SALARIALES.
  13. SOLICITAR A LA RECTORÍA ADJUNTA QUE REALICE LAS COORDINACIONES NECESARIAS PARA QUE EL SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CUENTE CON LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA INFORMACIÓN NECESARIAS PARA EL PROCESO. ACUERDO FIRME.
- C.** ACLARAR QUE LAS PRESENTES 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.
- D.** ESTABLECER COMO FECHA PARA LA ENTRADA EN VIGOR DEL SEDA A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.
- E.** INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA PARA QUE JUNTO CON LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS HÁBILES

POSTERIOR A LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, APRUEBE Y PUBLIQUE LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS PARA LA OPERACIONALIZACIÓN DEL SEDA. ACUERDO FIRME.

- F. DEROGAR EL ACUERDO UNA-CONSACA-031-2011, PUBLICADO EN UNA GACETA 04-2011. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

M.Ed. Ericka Vásquez Salazar  
Secretaria

C. Contraloría Universitaria  
Asesoría Jurídica

amc

Dictamen: *UNA-CAER-CONSACA-DICT-001-2023*