

27 de octubre de 2022

**SITUN-OFIC-289-2022**

M.A. Yalile Jiménez Olivares  
Coordinadora Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos  
Consejo Universitario  
Universidad Nacional

Referencia: **UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022.**

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco- cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL (SITUN)**, domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número doscientos setenta y tres SI, del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, en vista del oficio **UNA-CAER-CONSACA-ACUE-007-2022**, el cual contiene el dictamen denominado dictamen denominado “Sistema de Evaluación Institucional del Desempeño Académico”, procedo a emitir observaciones escritas de la siguiente forma.

#### **I. Observaciones introductoras.**

Antes de iniciar con la exposición de las observaciones específicas existentes en relación a las “DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO (SEDA)”, es importante tomar unos minutos para manifestar la oposición férrea de esta organización laboral al posicionamiento institucional de proceder con modificaciones reglamentarias y/o la emisión de nueva normativa que, de alguna forma implemente las

limitaciones y perjuicios que se regulan tanto en la Ley 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” como la 10159 “Ley Marco de Empleo Público” esto a razón de que nuestra Universidad al ser un Centro de Educación Superior del Estado, se encuentra protegida por la autonomía dada por el numeral 84 de la Constitución Política de nuestro país, el cual indica:

ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación. (Así reformado por el artículo único de la ley N° 5697 de 9 de junio de 1975) (subrayado es suplido)

Como Sindicato de esta universidad y como organización que se ha fortalecido año con año a su lado, consideramos oportuno recordar la trayectoria e historia de este centro superior y su reconocimiento por su autonomía. Recordemos así que la Universidad Nacional (en adelante también denominada UNA) fue creada por medio de la ley 5182, denominada *Ley de Creación de la Universidad Nacional*, del 15 de febrero de 1973, en donde, en su artículo 2, se indica que la Universidad es autónoma, teniendo independencia administrativa y con personería jurídica, por su parte el numeral noveno señalaba que la dirección y gobierno de la Universidad recaía sobre: la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario, el Rector y los organismos indicados en el Estatuto Orgánico.

Más adelante por medio de las secciones celebradas el 10 de mayo y 5 de junio de 1976 se aprobó, por parte de la Asamblea Universitaria, el primer *Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional*, en donde en su original artículo 5 se indicó:

“Artículo 5.- La Universidad Nacional es una institución que goza de autonomía plena, en materia de gobierno y administración, lo que la faculta para darse su propia organización.

En el cumplimiento de sus fines tiene capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones. Es de su propia incumbencia, entre otras funciones, abrir carreras, adoptar planes y programas de estudio, nombrar personal docente y administrativo y otros funcionarios que necesite; otorgar y reconocer grados académicos, títulos profesionales, certificados de estudio u otros galardones. Puede disponer de su patrimonio, llevar a cabo las acciones contractuales que crea convenientes, con respeto a la Ley y con la autorización de la Contraloría General de la República, cuando proceda. Debe aprobar los reglamentos y normas que estime necesarios para

la organización y funcionamiento de sus diversos órganos. En el ejercicio de estas potestades se ajustará a lo que establecen este Estatuto y los respectivos reglamentos” (subrayado es suplido)

Por su parte el actual Estatuto Orgánico de la Universidad indica sobre la autonomía universitaria lo siguiente:

#### **ARTÍCULO 4. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.**

La Universidad Nacional es una institución de derecho público que goza de autonomía plena en materia de gobierno, de administración y de organización. Está facultada para darse su propia organización y reglamentación, y ejercer su libertad para decidir sobre los asuntos que le competen.

En el cumplimiento de sus fines tiene capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones. Es de su competencia abrir carreras, adoptar planes y programas de estudio, nombrar el personal que necesite, así como otorgar, reconocer y equiparar grados académicos, títulos profesionales y certificados de estudio.

Aprobará los reglamentos y normas que estime necesarios para la organización y funcionamiento de sus diversos órganos, disponer de su patrimonio y llevar a cabo las acciones contractuales convenientes, con apego al orden jurídico.

Para el ejercicio de esas potestades, se ajustará a lo que establecen este Estatuto y sus reglamentos. (subrayado es suplido)

Asimismo, es importante traer a colación el hecho de que, el reconocimiento sobre la autonomía universitaria también ha sido un tema tratado por la jurisprudencia del país, veamos por ejemplo la resolución número 013091, emitido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las nueve horas y treinta y cuatro minutos del veintinueve de agosto del dos mil ocho, en donde sobre este tema se indica:

**I.- SOBRE EL CONCEPTO DE AUTONOMÍA PREVISTO EN EL ORDINAL 84 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.** En relación con este tema, este Tribunal Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones, y sobre el particular ha expresado lo siguiente:

*“VI. -SIGNIFICACION DEL CONCEPTO DE AUTONOMÍA. - Expuesto lo anterior resulta necesario hacer algunas precisiones. Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las **Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios.** Esa autonomía, que*

ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; **que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta Sala en la resolución No.495-92). Son estas las modalidades administrativas, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas.** La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores. En este sentido la Universidad no es una simple institución de enseñanza (la enseñanza ya fue definida como libertad fundamental en nuestro voto número 3559-92), pues a ella corresponde la función compleja, integrante de su naturaleza, de realizar y profundizar la investigación científica, cultivar las artes y las letras en su máxima expresión, analizar y criticar, con objetividad, conocimiento y racionalidad elevados, la realidad social, cultural, política y económica de su pueblo y el mundo, proponer soluciones a los grandes problemas y por ello en el caso de los países subdesarrollados, o poco desarrollados, como el nuestro, servir de impulsora a ideas y acciones para alcanzar el desarrollo en todos los niveles (espiritual, científico y material), contribuyendo con esa labor a la realización efectiva de los valores fundamentales de la identidad costarricense, que pueden resumirse, según se dijo en el voto que se acaba de citar, en los de la democracia, el Estado Social de Derecho, la dignidad esencial del ser humano y el "sistema de libertad", además de la paz (artículo 12 de la Constitución Política), y la Justicia (41 ídem); en síntesis, para esos propósitos es creada, sin perjuicio de las especialidades o materias que se le asignen, y nada menos que eso se espera y exige de ella. La anterior conceptualización no persigue agotar la totalidad de los elementos, pero de su contenido esencialmente se deduce -y es lo que se entiende que quiso y plasmó el Constituyente en la Ley Fundamental- que la universidad, como centro de pensamiento libre, debe y tiene que estar exenta de presiones o medidas de cualquier naturaleza que tiendan a impedirle cumplir, o atenten contra ese, su gran cometido.- Sentencia No. 1993-01313 de las 13:54 hrs. del 26 de marzo de 1993.

La idea antes aludida, se complementa con el razonamiento y análisis jurídico del siguiente extracto:

*“... Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.” Estima la Sala, al igual que lo ha hecho en otras oportunidades, que la Universidad de Costa Rica mediante la potestad otorgada por las normas constitucionales, **está facultada para establecer los parámetros de ingreso, de acuerdo con las necesidades actuales y potenciales del país, las prioridades institucionales y su capacidad de operación, eliminando cualquier medida arbitraria que lesione los derechos consagrados en nuestro texto constitucional.** De acuerdo, con la jurisprudencia de la Sala Segunda Penal, N° 273 de las 10:15 horas del 1 de abril de 1975, “Los tribunales de justicia no tienen facultades legales para determinar el número de estudiantes que deban ser admitidos en la Universidad de Costa Rica, y menos indicar en forma concreta quiénes deban serlo; ...” En virtud de lo anterior, la facultad de los órganos jurisdiccionales, en este caso **la competencia de la Sala Constitucional, no puede intervenir en la autonomía funcional de la Universidad, salvo cuando las autoridades universitarias, violen con sus disposiciones y normas la Constitución.** A criterio de la Sala, en el caso en cuestión, el derecho a la educación, no se restringe, en virtud de las disposiciones emanadas por las autoridades de la Institución recurrida, porque en sí, lo que pretenden es mejorar el rendimiento académico de los estudiantes que aspiran graduarse en una carrera universitaria, además, dichas disposiciones y normativas buscan como fin, cumplir con la necesidad de profesionales cada vez más preparados y capaces, y que para optar por una carrera deben concursar, cumpliendo anticipadamente con los requisitos solicitados, así obtengan su lugar en la lista de admitidos para la misma, deben concursar por motivo de que la capacidad de estructura e infraestructura de la Universidad de Costa Rica es limitada y no pueden aceptar todos los estudiantes.” (el resaltado no pertenece al original). Resolución No. 3814-97 de las 19:00 hrs. del 2 de julio de 1997.*

(el remarcado y las cursivas pertenecen al original)

Como tal, veamos que la autonomía que la Universidad Nacional posee ha sido reconocida jurisprudencialmente como de tipo **funcional, administrativa, financiera, de gobierno e incluso política**, teniendo además un calificativo de especial, al incluir la total independencia de estas instituciones ante los poderes de la República.

Bajo el escenario anterior, este sindicato estima que la aplicación en nuestra Universidad de las leyes 9635 y 10159 se constituye en un atropello directo a la autonomía universitaria, violando lo estipulado en el numeral 84 de la Convención, contraviniendo lo ya indicado por la jurisprudencia nacional, amenazando con ello la estabilidad que ha permitido a Costa Rica el establecimiento de una realidad económica, social y política privilegia en el mundo.

Como organización, en constante lucha por los derechos laborales de todos los trabajadores de la UNA, hemos expresado nuestro rechazo a la a ley 9635, denominada *Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* y 10159 *Ley Marco de Empleo Público*, al considerar que ambos cuerpos normativos incursionan osadamente en temas que únicamente pueden ser definidos, tratados y reglados por las autoridades universitarias democráticamente escogidas. Recordemos incluso lo previamente dicho por el área de Asesoría Jurídica de la Universidad Nacional, la cual, a razón de la ley 9635, el 1 de marzo del 2019, emitió el dictamen: **UNA-AJ-DICT-105-2019**, en donde analizó los alcances de aplicar dicha ley en la Universidad Nacional. Indicando en lo que nos interesa que:

Por otro lado, se entiende que las entidades que tienen un grado especial de autonomía, que tienen independencia en materia de gobierno, son las universidades de conformidad con el artículo 84 de la Constitución Política y las Municipalidades de acuerdo con la interpretación que se ha dado vía jurisprudencia de las normas que la regulan en dicho cuerpo normativo, (artículo 170, siguientes y concordantes).

De tal forma que las modificaciones a la Ley de Salarios sólo podrían aplicarse a las instituciones autónomas que no tienen independencia en materia de gobierno; a las universidades no debería aplicárseles, pues éstas pueden definir su propia política de empleo y salario. Vía jurisprudencia se ha establecido que el salario, es materia de gobierno. (subrayado y resaltado es suplido).

Manteniendo la tesis anterior, también podemos analizar lo indicado por la Sala Constitucional mediante la resolución 017098 emitida a las veintitrés horas quince minutos del treinta y uno de

julio de dos mil veintiuno, en donde, resolviendo una consulta legislativa facultativa, la Sala indicó en lo que respecta a la Ley Marco de Empleo Público que:

Ahora bien, respecto del resto de artículos consultados, los diputados consultantes **los consideran inconstitucionales por cuanto violan el principio de autonomía universitaria contenida en los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política.** Consideran que **se viola la autonomía universitaria al someter al régimen de empleo a las personas docentes e investigadoras de las instituciones de educación superior, a planes de desarrollo, regímenes salariales, evaluaciones de desempeño, directrices, órdenes, instrucciones y circulares dictados por Mideplán y en algunos casos por la Dirección General de Servicio Civil y la Autoridad Presupuestaria.** Con el establecimiento de Mideplán como órgano rector (art.6) y sus competencias (art.7), tal Ministerio no se limitará solo a diseñar los lineamientos generales de la política de empleo público sino que dará órdenes específicas para organizar su gestión de empleo, definiendo los criterios a utilizar en las pruebas de conocimiento, competencias y psicométricas para la selección de personal y la forma precisa en que deben efectuarse los concursos internos y externos, cómo debe cada entidad realizar sus procesos de evaluación, diseñar la política salarial interna y de control, lo que excede las potestades de dirección y coordinación. Se obliga a que las oficinas de recursos humanos de universidades ajusten las pruebas de conocimiento, competencias y psicométricas, los concursos internos y externos por oposición y méritos a las reglas de la Dirección General de Servicio Civil. (...) Resulta imposible no visualizar la magnitud del poder que otorga dicho proyecto al Poder Ejecutivo, para que proceda regular, fiscalizar e incidir en las relaciones laborales de las universidades, lo que significa un sometimiento del pensamiento crítico a la clase política.

(el subrayado y remarcado es suplido)

En virtud de lo indicado es importante establecer de forma clara la premisa de que la Universidad Nacional es un organismo descentralizado, autónomo, con plena autonomía para actuar, contraer obligaciones, dándose, a sí misma, su propio gobierno, administración, reglamentos, organización y se encuentra ajena a cualquier presión política del país, no debiendo complacencia a los altos poderes de la nación, y bajo estas premisas que podemos concluir que para la Universidad Nacional (así como los otros centros de educación superior del Estado) las leyes 9635 y 10159 no puede ser aplicadas ni modificar a nivel interno la normativa ya vigente, por ello la materia de salarios, de organización, planificación, evaluación,

reclutamiento solo puede ser regulada por las autoridades universitarias conforme al mandato constitucional.

De conformidad con lo dicho y lo que ya en otros espacios se ha indicado, reitero el posicionamiento de este sindicato en rechazar absolutamente la implementación directa e indirecta de las ideas y limitantes que se han impulsado con las leyes 9635 y 10159, al ser que ambos cuerpos normativos trasgreden, violentan, cercenan y amenazan los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la Universidad Nacional. Leyes que, además, buscan la implementación de un sistema donde se segregan a los trabajadores buscando la implementación de diferentes condiciones labores sin fundamentación, Así mismo, porque, como organización laboral, estimamos que la implementación de ambas leyes amenaza la continuidad de la labor sustantiva de este centro de educación superior.

Consecuentemente, rechazamos lo exhibido en el Considerando 4 inciso c. del documento ahora analizado, en el tanto se expresa que la UNA está obligada a emitir normativa en apego a la ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la ley Marco de Empleo Público, así como todas las referencias visibles en el documento en donde se plantea como fundamento lo indicado por la Ley 10159 o los lineamientos de evaluación que el MIDEPLAN ha exhibido.

## **II. Observaciones a la propuesta sometida análisis.**

Tomando como punto de partida todo lo previamente indicado procederé en las siguientes líneas a exponer las observaciones sobre las disposiciones generales que se han sometido al análisis de esta organización.

Propuesta	Observaciones
<p>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.</p>	<p>Como organización sindical debemos exponer nuestro apoyo a la propuesta de crear un sistema de evaluación que permita no solo la evaluación de las labores ejecutadas en la cotidianidad del quehacer universitario sino un sistema evaluativo que permita analizar, identificar y contar con mejores insumos para la mejora de los servicios brindados por la Universidad, el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, y el enriquecimiento para la toma de mejores decisiones.</p> <p>Empero, tal y como se dirá en las líneas que siguen, la propuesta ahora analizada carece de una serie de elementos esenciales que generan no solo confusión para los eventuales aplicantes sino también confusiones para la resolución de cualquier controversia que se presente antes, durante y después de la aplicación de la evaluación, por ello resulta imperante se realicen modificaciones sustanciales en la redacción de la propuesta.</p>
<p>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.</p>	<p>Sin observaciones de fondo, empero, como sindicato aprovechamos el espacio otorgado para hacer eco de las contrapropuestas dadas por el sector académico (en referencia a este tema) y que indica la posibilidad de que todos los puestos académicos de elección, en donde el sector estudiantil vota y recibe servicio directo, consten también, con evaluación del estudiantado; ello a fin de poseer un modelo inclusivo y participativo.</p>
<p>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 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>Sin observaciones.</p>
<p>4. PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO SE APLICA LA SIGUIENTE ESCALA:</p>	<p>Tal y como se expuso anteriormente, este sindicato no puede apoyar que se busque la implementación indirecta de los ideales propuestos tanto en la ley 9635 como la 10159. Asimismo, es importante que observemos que no existe</p>

VALOR	CATEGORIZACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO		una explicación o detalle claro sobre en qué consiste o qué significa "excelente" o "muy bueno".
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		
5. CON BASE EN LA NORMATIVA UNIVERSITARIA PARA LA EJECUCIÓN DEL SEDA SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES RESPONSABILIDADES:			Sin observaciones.
<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 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.</p> <p>ADEMÁS, LA RECTORÍA ADJUNTA DEBE:</p> <p>5.1.1 ANALIZAR, ACTUALIZAR, Y MEJORAR CONTINUAMENTE LOS INSTRUMENTOS, CUANDO SE REQUIERA, POR ASPECTOS DE</p>			<p>Sobre este articulado resulta oportuno hacer la observación sobre la necesidad de estipular el deber de que a las diferentes instancias deben hacer siempre en el marco de la privacidad, en donde el manejo de la información que posea la Rectoría Adjunta no puede atentar contra la integridad de los trabajadores y los resultados de dichos procesos de evaluación.</p> <p>Además, en la redacción de este inciso 5.1 se omite detallar de forma precisa los requisitos de las comunicaciones que se realicen tanto a la parte interesada como a los entes tales como las Sedes, el Consejo Universitario, Consaca y otros, información que es de vital importancia para garantizar un trato adecuado de la información.</p> <p>Adicionalmente, es importante indicar que, para la construcción de estos instrumentos, también se puede tomar en cuenta la participación de otros actores institucionales, tales como el Sindicato, académicos docentes, académicos en investigación, académicos en extensión y académicos en gestión, estudiantes de diferentes niveles de carreras y jefaturas, quienes pueden aportar observaciones valiosas que permitan la construcción, diseño, mejoramiento y actualización de estas herramientas.</p>

CONTEXTO, DE MODALIDAD, DE NATURALEZA, DE DISCIPLINA, ENTRE OTROS.

5.1.2 CONTEXTUALIZAR Y VALIDAR CADA DOS AÑOS LOS INSTRUMENTOS SEGÚN EL PROCEDIMIENTO DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

5.1.3 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.

5.1.4 APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

5.1.5 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.

5.1.6 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.

5.1.7 ENTREGAR ANUALMENTE, EN FEBRERO, UN INFORME ANTE EL

<p>CONSACA, EL CONSEJO UNIVERSITARIO Y LA SECRETARÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS DEL DEUNA, QUE CARACTERICE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y EL ESTADO DE LOS PROCESOS QUE CONFORMAN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN ACADÉMICA.</p> <p>5.1.8 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>5.2 PERSONAL ACADÉMICO:</p> <p>5.2.1 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>5.2.2 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.</p> <p>5.2.3 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.</p> <p>5.2.4 REALIZAR UN PROCESO REFLEXIVO DE SU QUEHACER ACADÉMICO A PARTIR DE LOS RESULTADOS, TANTO CUANTITATIVOS</p>	<p>Sobre este inciso debemos oponernos a la redacción propuesta para el inciso 5.2.5, al ser que no existe un redireccionamiento concreto a la normativa que regula la intención exhibida.</p> <p>Como ya se ha indicado en la observación al artículo 2, reiteramos el eco a la contrapuesta académica sobre la posibilidad de que la evaluación estudiantil se haga extensiva a todos los actores universitarios que tanto son escogidos por los estudiantes como aquellos que tienen una vinculación directa con ellos.</p>

<p>COMO CUALITATIVOS, DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.</p> <p>5.2.5 INCUMPLIR LAS DISPOSICIONES ANTERIORES IMPLICA UNA FALTA A SUS OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL.</p>	
<p>5.3 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).</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 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>5.3.1 ASEGURAR QUE EL PERSONAL ACADÉMICO BAJO SU AUTORIDAD SEA SUJETO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL COMO LO ESTABLECE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL.</p>	<p>Se reitera la observación expuesta anteriormente sobre la omisión de un correcto redireccionamiento a la normativa que regula la intención exhibida.</p> <p>Asimismo, es importante reiterar la necesidad de que la redacción del inciso 5.3.5 se mejore a fin de que se garantice un trato adecuado de los resultados obtenidos a fin de evitar el manejo inadecuado de la información que pueda, de forma alguna, afectar los derechos laborales y humanos de los trabajadores objeto de evaluación, asimismo, la garantía de que se eviten la utilización de la evaluación y su resultado para implementar sanciones adicionales a los trabajadores tales como cuestionamientos indebidos, señalamientos, y/o cualquier acción tendiente a despojar de dignidad la ejecución de su trabajo.</p> <p>Sobre el inciso 5.3.3 debo indicar que no existe detalle y/o explicación que ahonde, de manera adecuada de cómo se pretende realizar esta acción, sobre el inciso 5.3.4 deben hacerse públicas todas las estrategias que existan para los diferentes temas académicos, ya sea para mejora de la docencia, la gestión académica, la extensión, la investigación, la producción o la combinación de dos o más dimensiones deben de estar clarificadas antes de implementar el modelo.</p>

<p>5.3.2 DISEÑAR Y EJECUTAR ESTRATEGIAS QUE ASEGUREN LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.</p> <p>5.3.3 ASEGURAR QUE LOS RESULTADOS PROPORCIONADOS POR 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>5.3.4 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>5.3.5 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 ACADÉMICO, LOS PLANES DE SEGUIMIENTO EN EJECUCIÓN Y OTRAS DECISIONES ASOCIADAS A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO.</p>	
<p>5.4 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. LA NO EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE IMPLICA UNA FALTA A SUS</p>	<p>Se reitera la observación sobre la falta de redireccionamiento adecuado.</p>

OBLIGACIONES COMO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y SE LE APLICARÁ EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INSTITUCIONAL ESTUDIANTIL.	
5.5 VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN: 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.	Sin observaciones.
5.6 DECANATURAS: DEBEN PROMOVER PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL QUEHACER ACADÉMICO DE LA FACULTAD, CENTRO O SEDE.	Sin observaciones.
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.	Nos oponemos al involucramiento de los entes estudiantiles en procesos cuya responsabilidad es enteramente de los órganos de conducción académica de la Universidad, ya que, además, consideramos violatorio de la autonomía estudiantil el tratar de imponer responsabilidades a este sector.
5.8 PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS: ES LA INSTANCIA COMPETENTE PARA APLICAR EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN EN LOS ASPECTOS SALARIALES.	Como se ha expuesto en líneas anteriores, este Sindicato manifiesta su oposición a que las evaluaciones que ahora se buscan implementar posean algún tipo de repercusión en la relación laboral de los trabajadores de esta Universidad, o bien limiten, eliminen, disminuyan o afecten de alguna forma derechos ya obtenidos y consolidados en la relación laboral de los trabajadores.

	<p>Estimamos que los numerales expuestos, tanto en la ley 9635 como en la 10159 no resultan aplicables a nuestra Institución por violentar la autonomía que ha sido otorgada a este centro de educación superior de conformidad con el numeral 84 de nuestras Carta Magna.</p> <p>Además de ello, es necesario que exista, previamente un manual de procedimientos, donde se establezca de forma clara. cuál va a ser la intervención de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>De igual forma, tal y como hemos indicado y mencionaremos a lo largo de este análisis, la evaluación, ahora pretendida, reiteramos, debe tener un efecto directo en la mejora continua y no implementarse como un arma para atentar contra los derechos laborales o afectación del personal académico (observaciones que, además, extendemos a todos los trabajadores, no solo los académicos). La autonomía universitaria debe prevalecer y no dejar procesos en órganos que repliquen aspectos de leyes que no deben de ser vinculantes para la universidad pública.</p>
<p>6. PARA EFECTOS DE EJECUTAR LA EVALUACIÓN, LAS PERSONAS SUPERIORES JERÁRQUICAS COMPETENTES SERÁN LAS SIGUIENTES:</p>	<p>Sin observaciones.</p>
<p>6.1 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.</p>	<p>Sobre este numeral resulta necesario que se aclare los alcances de: “EN LAS SEDES REGIONALES SON LAS PERSONAS DIRECTORAS ACADÉMICAS DE CAMPUS BAJO LA SUPERVISIÓN DE LA PERSONA DECANA” y “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”, lo anterior, ya que no queda claro si para dichos casos se hará una doble evaluación o cómo se pretende aplicar una evaluación conjunta “supervisada” y cómo se garantizará esa “supervisión” que se propone.</p>
<p>6.2 EN EL CASO DE COORDINADORES DE POSGRADOS CON</p>	<p>Sin observaciones.</p>

CARGA ACADÉMICA EN DOCENCIA, Y/O PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS (PPAA), EJERCERÁ LA FUNCIÓN DE SUPERIOR JERÁRQUICO LA PERSONA DIRECTORA DE UNIDAD ACADÉMICA.	
6.3 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.	Sin observaciones.
6.4 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.	Sin observaciones.
6.5 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 DECANA EN CONJUNTO CON LA PERSONA DIRECTORA DE LA UNIDAD ACADÉMICA EN LA CUAL EJECUTA LA ACCIÓN SUSTANTIVA.	Se reitera la observación expuesta en el inciso 6.1
6.6 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	Sin observaciones.

7. 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 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTADO CUANDO REALIZA ACTIVIDAD DOCENTE:

Valor	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

Lo rechazamos, tal y como ya hemos expuesto en diferentes espacios, esta representación sindical se opone a la propuesta de que las herramientas de evaluación condicionen el otorgamiento de las anualidades. Es importante para estos efectos indicar que la anualidad es un derecho convencional que se encuentra regulado en los artículos 31 y 32 de nuestra Convención Colectiva vigente, numerales que indican:

**ARTÍCULO 31:**

La anualidad constituye **un reconocimiento a la permanencia y experiencia de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Universidad o de otras instituciones públicas de educación superior.**

**ARTÍCULO 32:**

La Universidad reconocerá de pleno derecho y de oficio cancelará salarialmente las anualidades a que tengan derecho sus trabajadores y trabajadoras, con el solo advenimiento del plazo respectivo, a razón de un 4% por cada año laborado. La vigencia del reconocimiento y pago de anualidades regirá a partir de la fecha de ingreso del/a trabajador/a a la Institución. Para este efecto, quedan incorporadas al tiempo servido el periodo de prueba, las incapacidades, las becas sin goce de salario y cualquier otra licencia que hayan disfrutado los/as trabajadores/as cuando medien en su otorgamiento gestiones oficiales ante autoridad universitaria competente, o convenios de carácter nacional o internacional suscritos por la Universidad. Este porcentaje podrá variar a uno superior de acuerdo a las negociaciones salariales anuales de la institución.

(el subrayado y remarcado es suplido)

De los anteriores numerales no se observa la existencia de algún condicionamiento que impida a los trabajadores adquirir el derecho al pago de las anualidades, más que el requisito del *trascuro del tiempo*, como tal la posición de la propuesta ahora sometida a análisis propone no solo una

	<p>limitante a los derechos de los trabajadores, sino, además, una omisión a los derechos y garantías regulados en nuestra Convención Colectiva, lo cual, a su vez es una violación directa al numeral 62 de nuestra Constitución Política que indica expresamente que las Convenciones Colectivas tendrán fuerza de ley entre los firmantes.</p> <p>ARTÍCULO 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.</p> <p>Como organización sindical no puede ser de recibo alguna propuesta que pretenda generar entorpecimiento o la eliminación de un derecho convencional vigente, tal y como lo es el derecho a la anualidad, y de ocurrir dicha acción no solo se constituiría como una violación a los trabajadores sino a las garantías sindicales y convencionales que esta Universidad ha mantenido por más de 48 años.</p>
<p>8. 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 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>Sobre este numeral esta representación sindical propone, como ya lo ha planteado también, para la evaluación del sector administrativo la aplicación de una evaluación de pares, a fin de garantizar una evaluación más equitativa. Para ello que se use lo estipulado en el Estatuto Universitario con respecto al peso de cada sector en los procesos de elección y, por ende, para la toma de decisiones. A saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector académico (60%): pares y autoevaluación (30% y 30% respectivamente).</li> <li>- Sector administrativo (gestión académica): 15%.</li> <li>- Sector estudiantil (docencia): 25%.</li> </ul>

<p>9. 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>Sobre este articulado reitero las observaciones expuestas al inicio del documento, a fin de que se valore incluir en la redacción de este inciso la necesidad de que el manejo de la información se realice de manera confidencial y siempre respetando la integridad y dignidad de todos los trabajadores de este centro de enseñanza.</p>
<p>10. 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>	<p>Sin observaciones.</p>
<p>11. 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>Sobre este numeral manifiesto la oposición a lo indicado sobre: "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," estimamos que al igual como se pretende con la evaluación del sector administrativo, de no aplicarse una evaluación se le debe asignar una nota mínima a 80. Asimismo; es importante resaltar que la frase "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.", no es entendible por lo que se recomienda su corrección, ya que esta organización no comprende lo que se pretende regular con este articulado.</p>
<p>12. EN EL CASO DE QUE EL PERSONAL ACADÉMICO NO REALICE</p>	<p>Como observación general es importante indicar que pueden existir razones</p>

<p>LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SE LE ASIGNARÁ LA CALIFICACIÓN DE 0, Y PROCEDE LA APLICACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEFINIDAS EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</p>	<p>que amparen o justifiquen la no realización y aplicación de una evaluación por lo que es importante que se tome en consideración de ello en la redacción de la propuesta analizada.</p>
<p>13. 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>Reiteramos la observación sobre la improcedencia de que se asignen calificaciones de 0 a los trabajadores que no son evaluados, ante ello reiteramos que, como mínimo, se les deberá asignar una nota igual o superior a 80.</p>
<p>14. 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>Al igual que como se indicó en líneas anteriores, toda comunicación debe realizarse garantizando que el manejo de la información sea respetuoso de los derechos de los trabajadores, adicional a ello resulta importante que se aclare si los cursos que son mencionados serán impartidos de forma tal que se garantice la menor afectación posible a los aspectos sociales, familiares y privados de los trabajadores.</p>
<p>15. 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</p>	<p>Este articulado representa uno de los mayores vicios en los que un ente legislador puede incurrir, que es el supeditar una norma a la emisión de otra norma que no se encuentra definida, aspecto que consideramos de vital importancia dado que esta falta de definición generará, a futuro, la imposibilidad de rastrear y responsabilizar actuaciones que puedan afectar a los trabajadores.</p>

<p>BANNER, DEBEN ALIMENTAR DICHO SISTEMA. LA RECTORÍA ADJUNTA Y LAS VICERRECTORÍAS ACADÉMICAS SEGÚN SUS COMPETENCIAS, REQUIEREN ACCESO A DICHOS 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, MIENTRAS TANTO SE UTILIZARÁN ESTOS PARÁMETROS:</p>	
<p>15.1 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</p>	Sin observaciones.
<p>15.2 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.</p>	Se reitera la observación expuesta en el numeral 8 anteriormente indicado.
<p>15.3 EN EL CASO DE PERSONAL ACADÉMICO QUE NO ESTÉ EN SU TOTALIDAD NOMBRADO EN DOCENCIA SU CALIFICACIÓN SE REALIZA CREANDO UNA NUEVA 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>	La redacción no solo resulta confusa, sino que, además, puede conducir a un error al no definir, de forma clara y precisa, cuáles son los porcentajes, variaciones, fórmulas aritméticas y/o cualquier instrumento o parámetro que sea requerido para ello.
<p>15.4 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</p>	Sin observaciones.

DE DOCENCIA Y/O PPAA EN LAS QUE FUE NOMBRADO EL PERSONAL ACADÉMICO EN EL AÑO A EVALUAR.	
E. TRANSITORIO 1: 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.	La redacción es confusa y no se comprende lo pretendido.
TRANSITORIO 2: 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 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.	Sin observaciones.

### **III. Conclusiones generales**

Indicado todo lo previamente ventilado exponemos de forma general las siguientes observaciones:

1. La redacción del documento es, en muchos incisos, confusa y difícil de comprender, lo que implica una desprotección a los trabajadores, por lo que resulta imperante se realice una mejora sustancial en la redacción final del documento, esto no solo para el entendimiento general del mismo sino para garantizar la mejor protección a todos y cada uno de los trabajadores que serán evaluados, más aun si se mantiene el panorama general de pretender usar dicha calificación como un condicionamiento al pago de la anualidad.
2. No existe, en su redacción, indicación alguna de los deberes de confidencialidad que deben resguardar las partes involucradas.
3. El documento carece de una exposición sobre cómo suplir las falencias que posea, por ejemplo, cómo se procederá, si por motivos de fuerza mayor, caso fortuito u otra razón justificante una de las partes no puede aplicar la evaluación.
4. No existe en el documento, mención alguna sobre la posibilidad de aplicar criterios de excusa, recusaciones e inhibiciones, lo cual puede inducir a un error a los trabajadores y estudiantes, ya que recordemos que no todos los trabajadores o los estudiantes son versados en derecho o poseen la posibilidad de ser informados sobre ello, por lo que es importante que en la acción de legislar la norma sea no solo general y clara sino también precisa.
5. De forma específica es importante indicar que, lamentablemente, el documento omite un detalle claro sobre cómo se ponderarán las evaluaciones en el personal que posea nombramientos fraccionados en la academia.
6. No existe transparencia sobre como se procederá con las ponderaciones y/o casos en los cuales existan excepciones que deban tomarse en consideración.
7. La propuesta, además de las falencias indicadas también está ayuna del detalle necesario del procedimiento, elementos tales como: fechas, tiempos para recursos, fechas finales para resultados (según calendario de diferentes ciclos de docencia:

bimestre, trimestre, cuatrimestre, ciclo, verano, otros), lo cual reitero, genera oscuridad en el contenido del mismo y dificulta su entendimiento por parte de todos los sectores.

#### IV. Recomendación.

En virtud de todo lo dicho, esta organización sindical no apoya la propuesta sometida a análisis ya que consideramos que el reglamento posee serias falencias en su redacción que generan confusión e imposibilidad en su aplicación. Asimismo, hacemos un llamado a que las observaciones acá expuestas, sean analizadas y tomadas en consideración en la generación del futuro cuerpo normativo. Pero sobre todo, queremos dejar en claro dos cosas: la primera es que como Sindicato, no nos oponemos a la evaluación, la cual consideramos es esencial como fundamento para la implementación de procesos de mejora continua; sin embargo, hemos de reiterar que los fines que persigue esta propuesta de evaluación, al igual que los fines de la propuesta de la Vicerrectoría de Administración para evaluar al sector administrativo, son violatorios de la Convención Colectiva en su intención de vincular el otorgamiento de la anualidad supeditada a la obtención de una nota mínima, ya que, por un lado, nuestra Convención Colectiva sigue vigente y claramente establece que la anualidad es un derecho de los trabajadores universitarios; y por el otro, de la misma forma, la Sala Constitucional a aclarado que la autonomía universitaria no puede ser transformada o dejada sin efecto a través de leyes regulares, por lo tanto, no es de recibo que la Universidad Nacional quiera modificar su normativa interna con el fin de someterse a dichas leyes, violentando ella misma su propia autonomía. Por ello, solicitamos vehementemente, que cualquier proceso de evaluación no esté vinculado ni al otorgamiento de un derecho ni, mucho menos a una sanción disciplinaria.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional -SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2022/JJR