



Resolución VRA-21-2025

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO, San Pedro de Montes de Oca, a la fecha y hora que consta en el registro de firma digital. Yo, Rosa Julia Cerdas González, Vicerrectora de Administración, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico, artículo 53, inciso a), y:

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que mediante el acuerdo del Consejo Universitario en la Sesión No. 5752, artículo 13 del 12 de setiembre de 2013, se avala el Sistema de Gestión del Desempeño para el personal administrativo.

SEGUNDO. Que el Consejo Universitario en la sesión N.º 6766, artículo 1, celebrada el 11 de diciembre de 2023 aprobó el ***Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario***, publicado en el Alcance a la Gaceta Universitaria N. 04-2024 del 08-01-2024, con lo cual se regula el proceso a nivel institucional, garantizando la comprensión y ejecución de los roles de las partes participantes del proceso para lograr el cumplimiento de los objetivos de las unidades de trabajo y a nivel institucional.

TERCERO. Que, en el reglamento supra citado, Artículo 10. Funciones de la Vicerrectoría de Administración. Incisos a) b) y c) se determina la potestad de esta instancia para dirigir, así como establecer los procedimientos y las dimensiones del proceso.

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

QUINTO. Que la metodología de aplicación del sistema actual fue aprobada por la Rectoría mediante la Resolución R-184-2019, del 5 de julio de 2019, la cual se definió desde el enfoque de talento humano, los factores de desempeño mediante



Resolución VRA-21-2025
Página 2

los que se realiza la evaluación, lo cual constituye una guía para la adecuada evaluación. Corresponde a cada Unidad adaptar los mismos a los indicadores de gestión establecidos a lo interno y a la dinámica laboral, según la naturaleza de los puestos de trabajo.

SEXTO. Que el proceso evaluativo a nivel institucional se realizó de forma exitosa este año, permitiendo evaluar el desempeño del 97.62% para un total de 3936 personas administrativas evaluadas con base en las labores realizadas durante el año 2024.

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

POR TANTO, RESUELVE:

PRIMERO: Determinar como referencia para la aplicación de la evaluación del desempeño del personal que labora en el sector administrativo, las actividades realizadas en los puestos de trabajo, tanto en teletrabajo como presenciales, en el periodo que comprende del **01 de enero al 31 de diciembre de 2025**. La evaluación se realizará considerando los mecanismos de seguimiento aplicados en las unidades de trabajo por las jefaturas inmediatas, el registro de planes de trabajo y otros documentos probatorios o evidencias de las actividades laborales efectuadas en este periodo.

SEGUNDO: Las Autoridades Jerárquicas que estimen que los puestos administrativos bajo su cargo han experimentado cambios significativos y duraderos en las actividades sustanciales, pueden realizar las gestiones que se establecen en la resolución de Rectoría R-337-2023 Lineamientos para estudios de requerimientos de puestos y estudios de recalificación de puestos.

TERCERO: Establecer desde el **05 de enero al 30 de abril de 2026**, el periodo en que las jefaturas inmediatas en conjunto con las personas trabajadoras aplicarán la evaluación del desempeño anual para el personal administrativo de la Universidad



Resolución VRA-21-2025
Página 3

de Costa Rica, en apego al Artículo 20. Evaluación del Desempeño Laboral, del ***Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.***

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

QUINTO: Las Autoridades Jerárquicas, así como las jefaturas inmediatas sean de unidades académicas o administrativas, deben velar porque todo el personal bajo su cargo cuente con el proceso evaluativo respectivo.

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

NOTIFÍQUESE:

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

Atentamente,

 **Firmado
digitalmente**

MBA. Rosa Julia Cerdas González
Vicerrectora

RCG/MML/CCM/TGO/psa