

# *Gaceta*

**No. 642**

***DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA***

**Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Jueves 4 de Junio, 2020**

## **MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA**

**C**ontribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

## **ÍNDICE**

**Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3174,**

**Modificación a los Artículos 3 y 24 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.....2**

## Modificación a los Artículos 3 y 24 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica

### RESULTANDO QUE:

1. El inciso f, del Artículo 18 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala lo siguiente:

*“Son funciones del Consejo Institucional:*

*...*

- f. *Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional.”*

2. El Reglamento de Normalización Institucional, establece para el trámite de reglamentos generales lo siguiente en su artículo 12:

*“Cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general se procederá de la siguiente manera:*

*...*

- *De ser procedente la propuesta, se solicitará a la Oficina de Planificación Institucional realizar el trámite correspondiente.*

*...*

- *En el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en dicha normativa, la comisión permanente respectiva definirá si lo envía a la Oficina de Planificación Institucional.”*

3. El artículo 3 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, indica:

*“...*

*Antes de la emisión de disposiciones de carácter general por parte del Instituto, que incidan en las condiciones y relaciones de trabajo, éste dará audiencia a la AFITEC por un plazo de 10 días hábiles, para que emita su criterio. Una vez vencido el término anterior y de ser aprobada la disposición correspondiente, se procederá al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La obligación del Instituto de conferir la audiencia al Sindicato se dará siempre que no se presenten motivos de urgencia o emergencia, en cuyo caso se conferirá la audiencia por un plazo no inferior a un día hábil; en tal caso los motivos indicados deberán ser consignados en la respectiva resolución.”*

4. La Secretaría del Consejo Institucional, recibe el oficio RH-840-2019, con fecha 22 de agosto de 2019, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Recursos Humanos, dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional, en el cual remite la Solicitud de modificación del artículo 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico, en los siguientes términos:

*“RESULTANDO QUE:*

1. *La Ley General de Administración Pública, en su artículo 4, manifiesta:*

**La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.**

2. El Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico, en su artículo 7, establece:

**El Programa de Evaluación del Desempeño del Departamento de Recursos Humanos (en adelante PE), es el encargado de elaborar, administrar y validar todo el proceso de evaluación del desempeño académico, velar por el buen funcionamiento del sistema de evaluación...**

3. El Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico, en su artículo 3, establece:

**La finalidad primordial de la evaluación es la retroalimentación a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, es obligación del superior jerárquico analizar y discutir los resultados con sus subalternos. Una vez realizado lo anterior, el evaluado debe firmar el cuestionario de evaluación manifestando que la conoció.**

**CONSIDERANDO QUE:**

1. En concordancia con la búsqueda de procedimientos administrativos eficientes que permitan adaptar el proceso de evaluación del desempeño a los requerimientos tecnológicos de la Comuni-

dad Institucional, en los últimos años se ha cambiado del uso de papel impreso a la utilización de plataformas tecnológicas para llevar a cabo la retroalimentación correspondiente sobre el desempeño de los funcionarios.

2. Lo anterior ha propiciado que el artículo 3, del reglamento supra citado, haya perdido vigencia, específicamente donde dispone que el funcionario que es objeto de la evaluación debe firmar el cuestionario de evaluación, ya que en la actualidad esta parte del procedimiento no es requerida al no existir documentación escrita que deba ser firmada.
3. Por otro lado, se observa que el artículo 3 establece la obligación al director de discutir los resultados de la evaluación con todos los funcionarios a su cargo, sin importar la cantidad de funcionarios, si existe o no una necesidad real de tener este espacio de diálogo o incluso, sin valorar si existe o no alguna disconformidad con la calificación recibida.
4. Con el fin de adaptar este procedimiento a las necesidades institucionales vigentes, en el plano de otorgar un mayor nivel de flexibilidad sin poner en riesgo el objetivo último del proceso y los derechos laborales de los diferentes actores, se considera pertinente que se faculte tanto al funcionario evaluado como a quien funge como evaluador a contar con este espacio de retroalimentación, en caso de ser necesario, pero sin establecerlo como obligatorio.
5. Estas modificaciones permiten contar con una normativa más cercana a un proceso de evaluación del desempeño suficientemente flexible que cubra los derechos laborales

de quienes participan de este y que cumpla con el objetivo final de retroalimentar a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con el fin de propiciar la excelencia en sus labores.

6. La normativa vigente expone innecesariamente a los diferentes actores del proceso a atender trámites en materia recursiva sobre un procedimiento que se encuentra significativamente lejano a la

práctica y conveniencia institucional.

POR TANTO:

Se solicita atentamente la respectiva modificación normativa de forma que el artículo 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico cuente con la siguiente redacción:

ARTÍCULO	TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico, artículo 3.	La finalidad primordial de la evaluación es la retroalimentación a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, es obligación del superior jerárquico analizar y discutir los resultados con sus subalternos. Una vez realizado lo anterior, el evaluado debe firmar el cuestionario de evaluación manifestando que la conoció.	La finalidad primordial de la evaluación <b>del desempeño</b> es la retroalimentación a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, <b>tanto el funcionario evaluado como quien funja como evaluador podrá solicitar que se analicen y discutan los resultados del proceso de evaluación del desempeño, previo a quedar en firme.</b>

5. En Sesión Ordinaria No. 3142 del Consejo Institucional, Artículo 15, del 16 de octubre de 2019, se decide someter a consulta a la AFITEC, a la Comunidad Institucional y al Consejo de Docencia el texto de modificación al artículo 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, detallado a continuación:

*“Artículo 3*

*La finalidad primordial de la evaluación del desempeño es la retroalimentación a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, tanto el funcionario evaluado como el superior jerárquico podrán analizar y discutir los resultados del proceso de evaluación del desempeño, previo a quedar en firme.”*

6. Mediante memorando AFITEC-140-2019, del 4 de noviembre de 2019, suscrito por la Dipl. Kattia Morales Mora, Secretaria General de AFITEC, dirigido a la Máster Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, se remite el informe sobre la “Modificación al Artículo 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en el que solicita una reunión, a efectos de profundizar en relación con la situación laboral y circunstancias de las personas sujetas a esta evaluación según experiencia de AFITEC y los antecedentes de esta reforma en casos concretos y se señala lo siguiente:

*“Respetando el texto de la reforma propuesta, debe indicarse que no existe oposición a la posibilidad de que se discutan los resultados del proceso de evaluación, por el contrario deben mantenerse aspectos del texto actual que lo posibilitan e incluso fortalecerse, pero no resulta conveniente debilitar este*

*importante acto del proceso de evaluación dejando de analizar y discutir el resultado del acto de evaluación y restarle formalidad al mismo omitiendo la suscripción por las partes que intervienen.*

*Entre otras muchas posibles redacciones el texto puede reformarse, para mejorarlo, señalando que:*

**“Artículo 3.**

***La finalidad primordial de la evaluación del desempeño es la retroalimentación a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, tanto el funcionario evaluado como quien funja como evaluador podrán solicitar que se analicen y discutan los resultados del proceso de evaluación del desempeño, previo a quedar en firme.***

***Para garantizar un proceso de evaluación del rendimiento académico con excelencia, es obligación del superior jerárquico informar adecuadamente a la persona evaluada, analizar los resultados finales y suscribir ambas en forma física o digital el acto evaluador que consigna el resultado final de evaluación, que podrá ser impugnado en el procedimiento y plazo de 5 días señalado en el presente Reglamento y artículos 136 y 137 estatutarios.”***  
*(Los énfasis son del original)*

7. El Ing. Milton Villegas Lemus, Coordinador del Área de Ingeniería en Computadores, mediante memorando CE-163-2019, con fecha 08 de noviembre de 2019, dirigido a la Máster Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, comunica que, en la reunión del Consejo de Área Académica Ingeniería en Computadores, Sesión Extraordinaria No. 13-2019, celebrada el 01 de noviembre de 2020, se acordó por unanimidad la modificación del Artículo 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica para que se lea de la siguiente manera:

**“Artículo 3**

***La finalidad primordial de la evaluación del desempeño es la retroalimentación a los funcionarios académicos sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, tanto el funcionario evaluado como el superior jerárquico podrán analizar y discutir los resultados del proceso de evaluación del desempeño, previo a quedar en firme.”***

8. No se recibió respuesta por parte del Consejo de Docencia a la consulta acordada y comunicada mediante Comunicación de Acuerdo SCI-1096-2019 del 16 de octubre de 2019, suscrita por la M.A.E. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, dirigida a la Q. Grettel Castro Portuquez, Vicerrectora de Docencia y Presidenta Consejo Docencia.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. El texto vigente del artículo 3 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico el Instituto Tecnológico de Costa Rica, señala explícitamente que el evaluado debe firmar el cuestionario de evaluación manifestando que la conoció, sin embargo, la Institución ha trasladado

estos cuestionarios a plataformas tecnológicas, por lo que la práctica seguida es distinta a lo indicado en dicho artículo.

2. El texto vigente del artículo citado también señala que “es obligación del superior jerárquico analizar y discutir los resultados con sus subalternos”, obligación que no considera la cantidad de funcionarios a cargo ni si existe la necesidad real de tener dicho espacio de diálogo, por lo que la propuesta plantea que este espacio de diálogo pueda ser gestionado por el funcionario evaluado o por su superior jerárquico, entendiéndose que la retroalimentación y gestión del desempeño es un tema que atañe a ambas partes.
3. El texto propuesto mediante el oficio RH-940-2019 señala que “... tanto el funcionario evaluado como quien funja como evaluador podrá solicitar que se analicen y discutan los resultados...”, situación que no considera lo indicado en el Artículo 10 del mismo cuerpo normativo establece que “En el caso de las funciones docentes también evalúan los estudiantes”, por lo que dicha redacción es contraria al objetivo pretendido y materialmente inviable de brindar tal posibilidad.
4. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles conoció y analizó, en la reunión 644-2019, realizada el viernes 11 de octubre de 2019, la propuesta presentada, de lo que se concluye lo siguiente:
  - a. La modificación propuesta no es sustancial, por lo que no es necesario el envío de esta para dictamen por parte de la Oficina de Planificación Institucional.
  - b. Es conveniente ajustar la normativa a las mejoras en procesos que se han implementado en la Institución.
  - c. El diálogo en el proceso de evaluación del desempeño debe entenderse como algo natural e importante para ambas partes y no como una obligación del superior jerárquico.
  - d. Es conveniente recomendar al pleno del Consejo Institucional,

someter a consulta de la AFITEC por el plazo establecido en la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus reformas, al Consejo de Docencia por espacio de 30 días y a la Comunidad Institucional por el lapso de 15 días hábiles, en aplicación del Artículo 82 del Reglamento del Consejo Institucional.

5. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles en la reunión 671-2020, realizada el viernes 15 de mayo de 2020, concedió audiencia a AFITEC y al Departamento de Recursos Humanos, en el que se discutieron las diferencias planteadas mediante memorando AFITEC-140-2019 y el objetivo de la propuesta planteada, con lo que se concluye que:
  - a. Los planteamientos del Departamento de Recursos Humanos no tienen la intención de delimitar el elemento más importante del proceso de evaluación que es el diálogo, es simplemente propiciar espacios más dinámicos y que se les faculte a ambas partes del proceso participar activamente, no solamente al superior jerárquico como está establecido actualmente.
  - b. El texto propuesto por la AFITEC presenta dos diferencias con respecto al texto consultado, a saber: el reemplazo del término superior jerárquico por la persona que funja como evaluador y el señalamiento de las figuras de la impugnación o recurso del resultado en un plazo de 5 hábiles después de recibir los resultados finales de la evaluación.
  - c. En cuanto al primer aspecto señalado por AFITEC, se indica que conforme el análisis realizado al reglamento en cuestión, los estudiantes forman parte de las personas

evaluadoras, lo que resulta contraria al objetivo pretendido y materialmente inviable de brindar tal posibilidad. Sin embargo, se considera pertinente que el Departamento de Recursos Humanos revise y determine si existe necesidad de efectuar ajustes adicionales a la normativa para regular aquellos casos donde hay coordinaciones de unidad que funjan como superiores jerárquicos dentro del proceso de evaluación.

- d. El segundo planteamiento de la AFITEC, evidencia que existe una contradicción entre el plazo establecido en el Artículo 24 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico y el Artículo 5 de la Norma Reglamentaria de los Artículos 136 y 137 del Estatuto Orgánico del ITCR, definiendo el primero un plazo de tres días hábiles y el segundo un plazo de cinco días, por lo anterior se estima conveniente modificar el texto del Artículo 24 del reglamento en análisis.

6. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, en la reunión 673-2020 del 29 de mayo de 2020, conoce el texto propuesto para los Artículos 3 y 24 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico el Instituto Tecnológico de Costa Rica, producto de la consulta y audiencias realizadas y acuerda recomendar al pleno aprobar las reformas de los artículos 3 y 24 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico el Instituto Tecnológico de Costa Rica, de manera que se lea así:

#### Artículo 3

La finalidad primordial de la evaluación del desempeño es la retroalimentación a las personas funcionarias académicas sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, tanto la persona evaluada

como la jefatura que corresponda podrán solicitar que se analicen y discutan los resultados del proceso de evaluación del desempeño, previo a quedar en firme.

#### Artículo 24

En caso de que una persona académica no esté de acuerdo con alguna de las calificaciones consignadas en el formulario de evaluación a cargo de la jefatura correspondientes, puede presentar recurso de revocatoria, ante esta, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que recibió comunicación formal de su calificación.

### **SE ACUERDA:**

- a. Modificar los Artículos 3 y 24 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para que se lean de la siguiente manera:

#### Artículo 3

La finalidad primordial de la evaluación del desempeño es la retroalimentación a las personas funcionarias académicas sobre su desempeño laboral, con vistas a propiciar la excelencia. Por ello, tanto la persona evaluada como la jefatura que corresponda podrán solicitar que se analicen y discutan los resultados del proceso de evaluación del desempeño, previo a quedar en firme.

#### Artículo 24

En caso de que una persona académica no esté de acuerdo con alguna de las calificaciones consignadas en el formulario de evaluación a cargo de la jefatura correspondientes, puede presentar recurso de revocatoria, ante esta, dentro de los cinco

días hábiles siguientes a la fecha en que recibió comunicación formal de su calificación.

- b.** Solicitar al Departamento de Recursos Humanos la revisión y presentación de la propuesta que técnicamente se estime necesaria, para adecuarla a aquellos procesos de evaluación en los que intervienen las coordinaciones de unidad, en la figura de las jefaturas inmediatas de las personas evaluadas.
- c.** Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.
- d.** Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

**Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3174, Artículo 13, del 03 de junio de 2020.**