



19 de diciembre de 2025
Circular ORH-26-2025

LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025

Señores
Vicerrectores
Decanos de Facultad
Directores de Escuela
Directores de Sedes Regionales
Directores de Estaciones Experimentales
Directores de Centros e Institutos de Investigación
Jefes de Oficinas Administrativas

Estimados (as) señores (as):

La Oficina de Recursos Humanos, en su rol de oficina técnica competente y encargada de la aplicación del Sistema de Gestión del Desempeño al personal administrativo de la Institución, informa los **lineamientos para la evaluación del desempeño del personal administrativo correspondiente al año 2025**, en atención a lo señalado en:

1. La aprobación del Sistema de Gestión del Desempeño mediante el acuerdo del Consejo Universitario en la Sesión No.5752, artículo 13 del 12 de setiembre del 2013.
2. La aprobación del **Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario**, por parte del Consejo Universitario en la sesión n° 6766, artículo 1, celebrada el 11 de diciembre de 2023, publicado en el Alcance a la Gaceta Universitaria N. 04-2024 del 08 de enero de 2024.
3. La Resolución VRA-21-2025 en la que se establecen las fechas de aplicación del proceso a nivel institucional.





Lineamientos:

- 1- La evaluación de la totalidad del personal administrativo sobre las actividades laborales efectuadas de enero a diciembre de 2025, debe aplicarse en el periodo del **05 de enero al 30 de abril de 2026**, según lo dicta la Resolución VRA-21-2025 supra citada.
- 2- La Dirección o Decanatura, la Jefatura Administrativa o Persona Encargada de Servicios Administrativos debe revisar y actualizar la estructura evaluativa que se dispone en el Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED) así como efectuar ajustes a los grupos evaluativos establecidos (agregar personas funcionarias de ingreso en 2025 y remover a las que no realizaron actividades laborales en la dependencia durante este año). Esta labor es vital para la adecuada aplicación del proceso evaluativo a la totalidad de la población administrativa.
- 3- Para la aplicación del proceso evaluativo se deben considerar las labores efectuadas mediante las modalidades presencial y de teletrabajo que sean reportadas mediante los planes de trabajo, los registros de las labores y los mecanismos de seguimiento aplicados por las jefaturas inmediatas, así como la evidencia generada de los productos elaborados o servicios brindados durante el presente año.
- 4- La evaluación del desempeño mediante el Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED) aplica para todas las personas funcionarias administrativas nombradas con cargo a presupuesto ordinario de la Universidad y personal nombrado con cargo a vínculo remunerado externo según las Normas Generales de Presupuesto, con excepción de los casos que se nombran con fundamento en la Resolución R-182-2019 y Circular ORH-5-2019.
- 5- Las direcciones y decanaturas deben definir el convenio de metas correspondiente al periodo 2025 a las Jefaturas Administrativas y personas encargadas de servicios administrativos que tengan este proceso pendiente. Lo anterior, para realizar la evaluación respectiva. Una vez efectuada la evaluación, se deberán elaborar metas para ser ejecutadas en el año 2026 que serán evaluadas en el año 2027. Para tales efectos, existen metas estandarizadas con los procesos sustanciales que realizan estos puestos en el SIGED. Cabe señalar que, adicionalmente se pueden crear nuevas metas



según sea requerido. Además, SIGED permite la funcionalidad de copiar metas del convenio pasado en caso de ser necesario.

- 6- Otras jefaturas, coordinaciones administrativas, y personal administrativo en general serán evaluados únicamente por los factores de desempeño que se establecen en SIGED. Por lo cual, no se formulan metas para estos puestos.
- 7- El Sistema Informático de Gestión del Desempeño (SIGED) permite que la aplicación del proceso evaluativo sea realizada de forma presencial o virtual, utilizando herramientas colaborativas. Esta última, siempre que se tenga disposición de los medios, sistemas y conectividad requerida. De no ser posible, la evaluación debe realizarse de forma presencial.
- 8- Se reitera que el proceso evaluativo es participativo. Por lo tanto, requiere de la presencia, participación, comunicación y aprobación de las partes, ya sea de manera física o virtual, debido a que es una construcción conjunta entre la persona trabajadora a evaluar y su jefatura inmediata.
- 9- Es requerido que las jefaturas inmediatas, de manera previa a la aplicación del proceso evaluativo, revisen el nivel de cumplimiento de los planes de mejora que establecieron en el año 2025 para las personas trabajadoras bajo su cargo. Lo anterior, con el fin de considerar los avances en los compromisos pactados para el fortalecimiento de las competencias laborales de las personas trabajadoras en la Institución.
- 10- Se les recuerda que es responsabilidad de las direcciones y decanaturas velar porque la totalidad del personal administrativo en la unidad a su digno cargo sea evaluada y es responsabilidad de las jefaturas inmediatas evaluar al personal bajo su supervisión.
- 11- Las personas responsables del seguimiento y asesoría al proceso, así como evacuar las dudas que se presentan al aplicarlo, son los profesionales de la Unidad de Gestión del Desempeño del Área de Desarrollo Humano de esta Oficina. Cada unidad tiene una persona profesional asignada para dicho fin. Los nombres y contactos son los siguientes: Adriana Aguilar Badilla, tel: 2511-1048, correo electrónico: hadriana.aguilar@ucr.ac.cr, Germán Alfaro Espinoza, tel: 2511-1052, correo electrónico: german.alfaro@ucr.ac.cr, Vanessa Angulo Sandoval, tel: 2511-5094, correo electrónico: maria.angulosandoval@ucr.ac.cr, Diana Montealegre Cubillo, tel: 2511-1074, correo electrónico: diana.montealegre@ucr.ac.cr
- 12- Con el interés de fortalecer la transparencia, la accesibilidad de la información y facilitar la comprensión del proceso, a partir de ahora se dispone de la herramienta didáctica: **“De la evaluación a la Gestión: Guía**



Circular ORH-26-2025

Página 4

fácil para una implementación exitosa” disponible en la plataforma Capacitaciones VRA (<https://capacitaciones.vra.ucr.ac.cr>). Por lo cual, se insta a la Comunidad Laboral Universitaria a acceder a la plataforma, donde podrán adquirir los conocimientos requeridos para lograr un ejercicio evaluativo más enriquecedor, objetivo y provechoso para la gestión universitaria.

Atentamente

UCR  Firmado
digitalmente

M.B.A. Marta Molina Lobo
Jefa

AAB.

Copia: Dr. Carlos Araya Leandro, Rector.

MBA. Rosa Julia Cerdas González, Vicerrectora de Administración.

Área Desarrollo Humano, Oficina de Recursos Humanos.