



V Congreso
Institucional

I. ENCABEZADO
Instituto Tecnológico de Costa Rica
V Congreso Institucional
Acta de acuerdos
Sesión Plenaria

Fecha:	Viernes 12 de setiembre de 2025
Lugar:	Centro de las Artes, Telepresencia por plataforma Zoom
Hora de inicio:	8:00 a.m.
Quórum al iniciar:	306 personas congresistas

ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL ACTA

Tabla de contenido

I. ENCABEZADO	1
II. ASISTENCIA.....	2
III. AGENDA DE LA SESIÓN	2
IV. DESARROLLO DE LA SESIÓN	2
A. INSTRUCCIONES.....	2
B. DESARROLLO DE LAS PONENCIAS	3
1. Ponencia 21. Más allá del reglamentismo: una propuesta que garantice los derechos para el desarrollo del personal en el Instituto Tecnológico de Costa Rica	3
2. Ponencia 25. Estímulo al talento humano máximo nivel en la carrera profesional. .	9
V. FINAL DEL ACTA	14

II. ASISTENCIA

ASISTENCIA AL INCIAR LA ASAMBLEA: La señora Noemi Quirós Bustos, en su condición de presidente del Directorio, comprueba el *quorum*, el cual se registra con 306 personas congresistas, equivalente a un 65% del padrón general definitivo para esta sesión, integrado por 474 personas congresistas.

PERSONAS INTEGRANTES DEL DIRECTORIO PRESENTES:

Máster Noemi Quirós Bustos, presidente;
Sr. Ángelo Guzmán Pérez, vicepresidente
Lcda. Ingrid Marcela Sánchez Romero, secretaria
Dra. Mariam Álvarez Hernández, prosecretaria
M.Sc. Jacqueline Herrera Núñez, Fiscal
Srta. María Francini Mora Chacón, Fiscal
M.B.A. Daniel Francisco Pérez Murillo, Vocal

ASESORÍA LEGAL

Lic. Marco Rojas Valle

III. AGENDA DE LA SESIÓN

Viernes 11 de setiembre de 2025

Modalidad telepresencia por medio de plataforma Zoom

1. Comprobación del quórum
2. Análisis, discusión y votación de las siguientes ponencias:

N°	Título de la ponencia
21.	Más allá del reglamentismo: una propuesta que garantice los derechos para el desarrollo del personal en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. Persona ponente: Roberto Cortés Morales
25.	Estímulo al talento humano máximo nivel en la carrera profesional. Personas ponentes: Luis Diego Murillo Soto y Gustavo Richmond Navarro

IV. DESARROLLO DE LA SESIÓN

A. INSTRUCCIONES

La pro-secretaria del directorio Mariam Álvarez, procede a dar las instrucciones de permanencia y participación en la sesión. Se indica que las intervenciones podrán solicitarse mediante los formularios habilitados en el chat de la sesión, ya sea para aclaraciones, manifestarse a favor o en contra, presentar mociones de orden, de forma o de fondo, o para justificar el voto.

La fiscal 2 del directorio, Francini Mora, da las indicaciones del uso de la palabra e indica a las personas congresistas que se habilitaron los formularios respectivos para solicitar el uso de la palabra, tanto para referirse a favor o en contra, como para presentar mociones o justificar el voto. Se indicó que cada intervención tendría una duración máxima de dos minutos y que el orden de participación se determinaría según el orden de recepción de los formularios debidamente completados, atendiendo primero las solicitudes de aclaración y posteriormente las participaciones a favor y en contra, de manera alternada conforme a lo establecido en el Reglamento de Debates.

Asimismo, se informó que las personas ponentes no congresistas tendrían acceso a la sesión de Zoom, únicamente durante la presentación de su ponencia y el espacio de consultas correspondiente se les ingresará, debiendo abandonar la sala principal antes de los procesos de votación, pudiendo continuar el seguimiento por el canal institucional de YouTube.

La secretaria del directorio Ingrid Sánchez, da las instrucciones para votar las mociones y la selección de ponencias. Se instruye mantener la ventana de Zoom en primer plano y la cámara encendida durante todo el proceso. Quienes no lo hagan serán enviados temporalmente a la sala de espera, supervisada por la Fiscalía del Directorio.

Durante las votaciones, aparecerá una ventana con las opciones de voto. Cada congresista deberá seleccionar su preferencia y hacer clic en “enviar”. Se advierte que usar la computadora para otras actividades puede impedir la visualización del recuadro de votación.

En caso de cerrar accidentalmente la ventana, se podrá reabrir desde los controles inferiores de Zoom. Cada proceso de votación durará un minuto, y al finalizar se mostrarán los resultados en pantalla.

B. DESARROLLO DE LAS PONENCIAS

Se abre el espacio para la presentación de ponencias, estableciéndose un tiempo máximo de quince minutos para cada exposición, seguido de un periodo de consultas con intervenciones a favor y en contra, recordando que cada ponencia podría contar con un máximo de dos personas expositoras.

1. Ponencia 21. Más allá del reglamentismo: una propuesta que garantice los derechos para el desarrollo del personal en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. Persona ponente: Roberto Cortés Morales

El señor Roberto Cortés Morales expone que existe un reto importante para la institución en materia de atracción, retención y desarrollo del personal, lo cual influye directamente en la permanencia de las personas dentro del Instituto. Señala que ciertos procesos regulados, como ascensos en la carrera profesional o administrativa, concursos de antecedentes y otorgamiento de becas para desarrollo profesional, presentan dificultades derivadas de la forma en que se aplican algunas normativas. Indica que hay un término que acuña como reglamentismo y es enfocarse en algunos detalles que impactan en el desarrollo que impacta en la posibilidad de estabilidad.

Explica que actualmente se ponen excesivos énfasis en detalles formales que terminan afectando la valoración del mérito de las personas, excluyéndolas de concursos u oportunidades, lo cual incide negativamente en su motivación y estabilidad, e incluso en la posibilidad de percibir mejores ingresos por reconocimientos o ascensos.

Ante esta situación, la propuesta busca incorporar en los principios del Estatuto Orgánico un inciso que permita consolidar en la normativa institucional criterios que impacten positivamente la cultura organizacional. Señala que la falta de incorporación de estos principios genera costos innecesarios: apelaciones, revisiones, desgaste personal e institucional y, en algunos casos, la elevación de casos hasta la Rectoría.

Indica que, desde el enfoque de políticas públicas, existe el institucionalismo sociológico-normativo, que describe la tensión entre los valores de una organización y la normativa que la rige. A partir de esto, subraya que algunos síntomas mencionados en la ponencia evidencian que la normativa requiere ajustes; por ejemplo, que el Reglamento de Carrera Profesional haya requerido más de 30 modificaciones desde 2022; lo cual puede interpretarse como resultado de principios jurídicos que no han sido adecuadamente incorporados.

Desde su experiencia como observador de casos (aclara que no se refiere a situaciones personales), menciona decisiones donde personas han sido excluidas de concursos por detalles subsanables o por errores conceptuales menores en la presentación de atestados, lo cual resulta muy costoso para el Instituto al perder potencial talento.

Roberto explica que todo reglamento debe responder a un objetivo fundamental, como incentivar el mérito y el desarrollo profesional. Aunque reconoce avances —como la inclusión del derecho a la subsanación en la carrera profesional—, señala que este principio no se aplica en todos los procesos y que la cultura organizacional aún no lo incorpora plenamente.

La propuesta intenta precisamente que estos principios se consoliden y permeen en la organización, especialmente en los procesos de desarrollo de las personas. Las preguntas que orientaron la ponencia fueron: si la normativa se está aplicando correctamente, si se está respetando la reglamentación interna y si las decisiones consideran realmente los principios constitucionales y el bloque de legalidad nacional. Indica que la evidencia muestra que, en muchos casos, esto no ocurre.

Menciona especialmente principios desarrollados por la Sala Constitucional:

- Principio pro-persona, según el cual, ante dos interpretaciones posibles, debe aplicarse la que más favorezca a la persona.
- Principio de informalismo en favor del administrado, que señala que no se debe descalificar a alguien por detalles formales si se puede aclarar el fondo del asunto.
- Derecho a la subsanación, que permite corregir aspectos antes de tomar una decisión que afecte a la persona.

A pesar de avances puntuales, insiste en que estos principios no se aplican en toda la institución y que, como director, ha tenido que recurrir a criterios legales para corregir decisiones que afectaban injustamente a personas. Explica también la necesidad de motivar adecuadamente las decisiones discrecionales, tal como un docente debe justificar por qué asigna determinada nota.

Se presenta la propuesta final:

- *Solicitar al Directorio de la Asamblea Institucional Representativa integrar una comisión —con dos representantes del sector académico, una del sector administrativo, una del sector estudiantil y una persona integrante del Consejo Institucional designada por ese órgano— para que elabore una propuesta de reforma estatutaria que procure modificar el Artículo 3 e incorpore un inciso j con el siguiente texto: “Respeto a los derechos de las personas conforme a la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y las leyes nacionales que los garanticen, asegurando su justa valoración en su desarrollo”; y someterla a conocimiento y decisión de la Asamblea Institucional Representativa, mediante el procedimiento ordinario de reformas estatutarias tramitado en su seno en un plazo de 12 meses.*
- *Disponer que el Departamento de Gestión de Talento Humano elabore, en un plazo máximo de tres (3) meses, un plan de capacitación obligatorio sobre principios de juridicidad y garantía de derechos —incluyendo los principios de pro persona, informalidad, subsanación, legalidad sustantiva y motivación del acto— tomando como base la Constitución Política de la República de Costa Rica, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Ley General de Administración Pública y demás criterios aplicables; y que inicie su implementación dentro de los siguientes nueve (9) meses, asegurando:*
- *Un módulo de inducción para toda persona que integre en condición de titular o suplente comisiones u órganos resolutores, oficinas asesoras de la Rectoría, como condición habilitante para ejercer dichas funciones, la Rectoría y las Vicerrectorías y los Consejos de las dependencias,*

- *Que las personas que cursan el módulo deben llevar una actualización obligatoria cada dos años.*
- *Instruir a la Rectoría para que supervise el cumplimiento de esta disposición y rinda un informe anual de cobertura y resultados al Consejo Institucional.*

Finalmente, agradece a la Comisión de estudio por los aportes y señala que la intención es promover una cultura organizacional centrada en las personas, dejando atrás prácticas que, aun sin mala intención, afectan su desarrollo y el interés institucional.

Omar Gatiens Boniche, solicitud de aclaración: agradece la ponencia presentada por el expositor, manifestando que coincide plenamente con los aspectos que este busca resaltar. No obstante, formula una duda central, si la modificación normativa propuesta realmente aportará una solución efectiva al problema identificado.

Expone que, aun cuando respalda toda iniciativa orientada a mejorar la situación descrita, no visualiza que la reforma en cuestión tenga un impacto real, dado que la problemática señalada proviene fundamentalmente de una cultura organizacional arraigada, difícil de cambiar mediante reglamentos. Afirma que pueden emitirse múltiples normativas, pero estas no resolverán por sí mismas la situación, si no existe una administración sustentada en la persona, en el espíritu de la norma y en la gestión cotidiana.

Califica como correcto el señalamiento del expositor respecto al “reglamentismo”, afirmando que es un fenómeno existente, con casos incluso absurdos, y que muchas de esas prácticas persisten a través del tiempo. Señala que la cultura institucional no cambia por el simple dictado de nuevas reglas.

Añade que el problema no se limita solo a la cultura organizacional, sino también a ciertas prácticas vinculadas con la Asesoría Legal Institucional. Recuerda que en el pasado cualquier funcionario podía hacer consultas a esa instancia, pero que, debido al crecimiento institucional, esto quedó restringido principalmente a las jefaturas.

El señor Roberto Cortés Morales agradece la intervención e indica que la propuesta no pretende producir un cambio sustancial inmediato, sino establecer un punto de partida. Afirma que el planteamiento se basa en los principios del nuevo institucionalismo normativo, sugiriendo una dialéctica entre norma y cultura organizacional.

Sostiene que incluir ciertos principios en el Estatuto Orgánico resulta pertinente, aun cuando algunos puedan considerarse evidentes, porque su incorporación explícita en la normativa orienta las actuaciones administrativas y reduce la discrecionalidad interpretativa. Explica que elementos que no están establecidos “en blanco y negro” pueden obviarse.

Presenta como ejemplo la inclusión obligatoria, en los actos administrativos, de la indicación de recursos, señalando que esto generó un cambio en el comportamiento institucional.

Aclara que la propuesta no se limita al cambio reglamentario: también implica procesos de capacitación obligatorios, tanto para órganos técnicos como para direcciones, comisiones de selección y demás instancias responsables de la gestión del talento humano.

Reconoce que modificar una cultura institucional no es tarea sencilla y que requiere un proceso sostenido. Concluye indicando que la iniciativa se entiende como un paso inicial dentro de un avance más amplio en áreas estratégicas relacionadas con la atracción, retención y desarrollo del personal institucional.

Luis Gerardo Meza Cascante, solicitud de aclaración: señala que el término “reglamentista”, utilizado en el título de la ponencia, posee una connotación peyorativa. Expone que a algunas personas se les ha adjudicado esa etiqueta de manera injusta, cuando lo que hacen es cumplir con las normas y procedimientos, lo cual es una obligación ética y legal dentro del sector público.

Advierte sobre el riesgo de generar la idea de que los reglamentos son “elásticos” y de que su aplicación podría adaptarse caso por caso según criterios subjetivos sobre la persona.

Recuerda que, en el sector público, rige el principio de legalidad, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal.

Plantea una pregunta para comprobar la coherencia entre lo expuesto y la práctica: Si el reglamento de becas exige un 85 en el desempeño y una persona presenta 84.5, aunque tenga un excelente doctorado, ¿se le habría otorgado la beca? Pregunta si, bajo la visión del expositor, ese reglamento debería o no ser estrictamente aplicado.

Además, cuestiona que en la ponencia se mencionen repetidamente las reformas al reglamento de carrera profesional en un tono aparentemente negativo, cuando considera que dichas reformas han logrado procedimientos más justos, rápidos y flexibles, sin perjudicar a nadie. Indica que las etiquetas utilizadas podrían generar una percepción de que se pretende relativizar la obligatoriedad de las normas y esto no es así ya que los reglamentos y normas tienen que cumplirse.

El señor Roberto Cortés Morales agradece la intervención y aclara que en su exposición no afirmó que las reformas fueran negativas, sino que planteó cuestionamientos sobre la razón por la cual se ha requerido realizar tantas modificaciones sucesivas. Indica que algunos autores consideran que la existencia constante de reformas podría reflejar inestabilidad normativa, y que esto debe analizarse.

Reitera que la intención no es flexibilizar reglamentos más allá de la legalidad, sino que exista mayor claridad sobre los derechos, tanto para las personas administradas como para los órganos que toman decisiones.

Expone un caso observado en su escuela: una persona que realizó un doctorado en Alemania y generó 10 artículos científicos que no le fueron reconocidos en carrera profesional, por considerarse que no existía evidencia suficiente de la intervención del Instituto Tecnológico. Posteriormente, tras ese caso, la normativa fue modificada para aclarar criterios de aplicación. Señala que la interpretación que se aplicó a esa persona fue anterior al ajuste normativo, lo que evidencia la necesidad de mayor precisión en materia de principios y procedimientos.

Miguel Rojas Chaves, solicitud de aclaración: solicita confirmar si la propuesta busca evitar que procesos se paralicen por errores subsanables, tales como fechas incorrectas, nombres mal consignados u otras formalidades menores. Indica que dichos errores pueden corregirse sin afectar el fondo del asunto y que, actualmente, en algunas instancias estos errores conducen a un rechazo inmediato.

Pregunta expresamente si la propuesta pretende permitir que estos procesos continúen cuando los defectos puedan ser subsanados fácilmente.

El expositor confirma que ese es precisamente uno de los puntos, explicando que se busca evitar decisiones basadas únicamente en formalismos o errores menores que no afectan el fondo del caso.

Ejemplifica con situaciones como:

- Firmas incorrectas en apelaciones,
- Confusión de personas externas sobre el significado de certificaciones de experiencia,
- Rechazos automáticos sin permitir subsanación.

Aclara que la propuesta no estira el reglamento, sino que promueve la aplicación de principios de la administración pública, incluida la posibilidad de subsanar errores, evitando decisiones arbitrarias o formalistas que podrían incluso dar pie a recursos o demandas judiciales.

María Carolina Peláez Gil, solicitud de aclaración: señala que su intención es aclarar y complementar lo expuesto, hablando desde su formación como abogada especialista en Derecho Constitucional. Explica que recibe numerosas consultas de parte de la comunidad institucional, especialmente relacionadas con resoluciones emitidas por diversas comisiones del Instituto. Indica que su intervención pretende fortalecer la propuesta

presentada por el ponente, para que sea considerada en caso de ser aprobada dentro del Congreso Institucional. Expone que observa en la propuesta una búsqueda por economía procesal, es decir, mayor agilidad y procesos más expeditos dentro de la institución. Subraya que, si bien el TEC es una institución pública regida por múltiples leyes, existe un punto fundamental: nadie puede alegar desconocimiento de la ley. Sin embargo, reconoce que en la práctica institucional esto se dificulta, puesto que cada semana se emiten nuevas interpretaciones de artículos, y las comisiones modifican sus criterios con frecuencia. Afirma que no existe un repositorio oficial al cual acudir para verificar el criterio actualizado de una comisión sobre un aspecto preciso. Como consecuencia, muchos funcionarios sienten que sus derechos se ven vulnerados, y perciben que se aplican criterios discrecionales en ámbitos donde técnicamente no debería existir discrecionalidad.

Expone que la propuesta del ponente se fortalecería si la institución contara con un lugar centralizado para consultar jurisprudencia institucional, criterios, antecedentes o interpretaciones emitidas por comisiones y otras instancias relevantes. Agrega que esto permitiría examinar cómo y en qué sentido esas instancias han interpretado normativas aplicables, especialmente aquellas que afectan derechos laborales que muchas veces no son conocidos por la mayoría del personal.

Concluye indicando que esta idea fortalece el derecho que todas las personas tienen a estar informadas y mejora la comunicación interna.

El señor Roberto Cortés, agradece el comentario y retoma el punto de la participante refiriéndose al concepto jurídico de “expectativa legítima”, tema que menciona haber revisado recientemente en el contexto de un concurso interno.

Explica que cuando existen cambios de personas, también suelen darse cambios de criterios respecto a cómo se valoran méritos o atestados. Ello genera diferencias significativas porque no existe una normalización completa de esos criterios.

Sostiene que, al normalizar tales principios, valores y criterios mediante la normativa y el bloque de legalidad, la institución ganaría coherencia. Añade que esto permitiría que las expectativas de los funcionarios se alineen con criterios estables y siempre dentro de la legalidad.

Jaime Solano Soto, solicitud de aclaración: consulta directamente sobre un punto del documento: el expositor indica que no deben violentarse los derechos humanos de los colaboradores del TEC. Pregunta si el ponente tiene conocimiento de casos específicos donde efectivamente hayan sido violentados estos derechos. Señala que, aunque los reglamentos están bien redactados, el problema es cómo se interpretan, y comparte dos ejemplos personales. Relata que durante su doctorado publicó artículos, incluso en inglés y aceptados en congresos europeos. Sin embargo, cuando concursó para ser catedrático, le indicaron que esos artículos no eran válidos porque no habían surgido de un proyecto inscrito en la VIE (Vicerrectoría de Investigación). Aunque los artículos eran académicamente valiosos, la interpretación del reglamento de carrera profesional determinó que sin vínculo con un proyecto institucional no podían otorgar puntos. Jaime considera que esta interpretación fue errónea. Otro problema es que se Desigualdad entre administrativos y docentes en concursos: Explica que algunos profesionales que no imparten clases (administrativos o profesionales del Consejo Institucional) no tienen evaluación docente, lo que les permite concursar sin ese requisito. En cambio, quienes únicamente dan clases dependen de la evaluación docente.

Cuenta una anécdota reciente: durante cinco semestres tuvo evaluaciones superiores al 90. Cambió de asistente y un grupo tuvo un conflicto con esa persona. El resultado fue que los estudiantes calificaron al asistente, no al profesor, provocando que su evaluación bajara drásticamente de 90 a 70.

El señor Roberto indica que el ejemplo de Jaime evidencia la necesidad de normalizar prácticas institucionales. Sobre el caso de publicaciones, comenta que a él sí le han reconocido artículos vinculados a actividades de posgrado o a su doctorado, por lo que deduce que ha habido incongruencias y que se requiere hacer revisión normativa.

Aclara que algunos aspectos pueden no estar explícitos “en blanco y negro”, pero sí necesitan revisión para alinearse con el principio de finalidad de los reglamentos. Menciona que una parte de la propuesta inicial buscaba precisamente una revisión de reglamentos a la luz del principio de legalidad, aunque esa parte no quedó en los acuerdos finales.

Indica que parte de la propuesta que no quedó en los acuerdos finales era hacer una revisión de ciertos reglamentos para que se guion por el principio de saber para qué está creado un reglamento.

Sobre la referencia a derechos humanos, explica que muchos principios laborales y administrativos pueden relacionarse directamente con derechos humanos, y que incluso la Sala Constitucional así lo reconoce en sus resoluciones. Considera importante incorporar estos principios en la normativa institucional y en el actuar cotidiano.

Oswaldo Durán Castro, solicitud de aclaración: plantea que la ponencia es muy amplia y consulta si quiere decir, de acuerdo con lo que se ha estado diciendo, hay normas y reglamentos del Tecnológico, Estatuto, la Ley General de Administración Pública, legislación nacional e internacional que se están incumpliendo. Piensa en la en las posibilidades de llevar asuntos a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a la Corte Interamericana de Derechos Humanos y recuerda cuando se estuvo en la comisión que estuvo viendo lo de la ley del empleado público. Incluso se podría elevar el caso por violación de derechos a la educación y a normas de empleo, a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Indica que cree que las personas no pueden tener desconocimiento de las leyes, pero en la vida real, esto no funciona así y no se deberían sentirse indefensos ante cualquier situación que vulnere los derechos. La consulta en concreto es: ¿hay violación de derechos laborales y de derechos de las personas en el TEC cuando se aplican todos estos reglamentos de los que se ha hablado? Esto podría ser una situación realmente complicada y lleva a cuestionarse sobre la aplicación de los derechos de acuerdo con lo que establece nuestra convención colectiva.

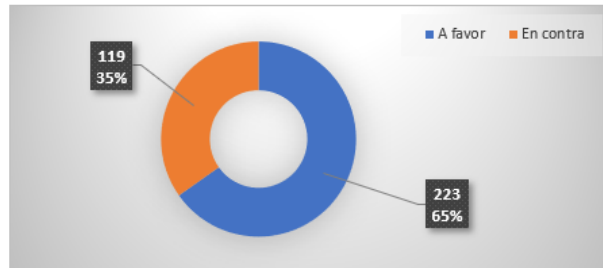
El señor Cortés, indica que no puede establecer una intención de violación de derechos humanos, porque sería grave. Indica que se tiene que concientizar sobre los derechos que se tienen y normalizarlos. Pone como ejemplo en los procesos administrativos, dónde se dice que la persona tiene el mérito o capacidades para estar en la institución se tendría que enfocar estratégicamente un contexto nacional bastante adverso, que llevan todas estas leyes que acabas de mencionar, Donde cada vez es más difícil la retención. Entonces, hay un objetivo estratégico también de la institución. Si una persona pudiera verse afectada y tiene todos los derechos establecidos a través de leyes de la Constitución, incluso si no se resuelve a nivel nacional, llevarlo a nivel internacional. Indica que quisiera con la propuesta se cree un ambiente basado en estos principios por persona, que es el fondo de la de la ponencia.

La presidenta del directorio, Noemi Quirós, indica que se finaliza con las solicitudes de aclaración y se tiene una intervención a favor, sin embargo, no se tienen solicitudes en contra.

Se procede a la votación de la selección de la ponencia, con el siguiente resultado:

V Congreso Institucional
Sesión plenaria Viernes 12 de setiembre de 2025
Votación selección de ponencia
Ponencia 21. Más allá del reglamentismo: una propuesta que garantice los derechos para el desarrollo del personal en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Usuarios conectados	357
Personal técnico	10
Congresistas con voto al inicio	347
Congresistas con voto al final	347
Votos emitidos	342
Votos sin emitir	5
A favor	223
En contra	119



POR TANTO, SE ACUERDA: Que la ponencia 21 denominada “Más allá del reglamentismo: una propuesta que garantice los derechos para el desarrollo del personal en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, quede seleccionada para ser analizada en las mesas de trabajo.

La presidenta del directorio, Noemi Quirós, indica que se pasa al receso por 30 minutos. Se regresa del receso y se continúan con el desarrollo de las ponencias.

2. Ponencia 25. Estímulo al talento humano máximo nivel en la carrera profesional. Personas ponentes: Luis Diego Murillo Soto y Gustavo Richmond Navarro

El señor Luis Diego Murillo, inicia saludando y presentando el título de la ponencia, orientada al análisis del desarrollo profesional, la retención de talento, la productividad académica y la necesidad de fortalecer la carrera profesional del personal del Instituto Tecnológico.

Explica que el propósito central es impactar en temas de:

- Carrera profesional
- Desarrollo personal, profesional y laboral
- Mecanismos de atracción de talento humano
- Estímulo al trabajo colaborativo entre universidades

Muestra un mapa de colaboraciones existentes entre el TEC y otras universidades, destacando que estas alianzas dependen mayoritariamente del personal docente.

El expositor fundamenta la necesidad de la ponencia en varios elementos, como rankings y competitividad académica. El TEC ocupa el segundo lugar en rankings de calidad en Centroamérica. Estos rankings dependen fuertemente de la producción académica y la percepción de la calidad de los graduados. La productividad del personal docente es clave para mantener estos indicadores.

Se menciona una noticia reciente que señala la pérdida de profesionales calificados hacia el extranjero debido a mejores oportunidades, lo que afecta la atracción y retención de talento dentro del propio TEC.

También se habla que los salarios reales del sector público han caído un 19,6% desde la pandemia y el TEC carece de mecanismos efectivos para reaccionar ante esta desventaja comparativa.

El objetivo de la ponencia es la introducción del documento original se plantean tres objetivos principales:

1. Estimular la producción científico-tecnológica mediante la creación de categorías adicionales en la carrera profesional.
2. Retener personal altamente calificado mediante retribución salarial obtenida por carrera profesional.
3. Incentivar el crecimiento salarial basado en méritos académicos.

El Dr. Murillo expone los siguientes antecedentes de la progresión y tiempo requerido, por ejemplo, en el Reglamento de Carrera Profesional se establece que, para alcanzar la categoría, Catedrático/Profesional 4 con paso 3, se requieren 9 años adicionales después de haber alcanzado la categoría de Catedrático/Profesional 4, la cual se accede hasta los 14 años laborados, catedrático III con paso 3 se alcanza a los 23 años y el puntaje solicitado.

La vida laboral de una persona funcionaria en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) es variable según factores como sexo, régimen de jubilación, edad de ingreso a la institución, condiciones de salud y en mejor caso es JUPEMA con 30 años o 396 cuotas. Además, expone que como justificación de la propuesta que los funcionarios que logran la categoría profesional 4 con paso 3 en el tiempo mínimo, enfrentan una limitación en su crecimiento, ya que aún les restan años de servicio sin posibilidad de ascenso profesional ni mejora salarial. Esto genera un estancamiento en su desarrollo profesional y esta situación resulta contraproducente para la institución, pues disminuye su competitividad en la retención del talento humano y en la producción académica.

La ausencia de incentivos económicos dificulta la mejora salarial y, desincentiva la generación de productos académicos. El crecimiento salarial basado en méritos profesionales no contradice ni la ley 10159 (*Ley Marco de Empleo Público*), ni la ley 9635 (*Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*), por lo que la institución tiene la posibilidad de fortalecer mecanismos de carrera profesional basada en méritos.

El expositor cita la Política 7 del Plan Estratégico Institucional 2022–2026, que establece la importancia de la atracción y crecimiento del talento humano.

Sin embargo, señala que no existen metas o acciones claras para medir la satisfacción del personal y no se da seguimiento a la satisfacción o productividad de quienes alcanzan la categoría profesional más alta.

Esto genera la interrogante sobre qué ocurre con esos funcionarios durante los años posteriores a alcanzar su tope de carrera.

El Dr. Murillo señala que la relación entre motivación, satisfacción laboral y desempeño es multifactorial y requiere evaluación constante. Además, factores como reconocimiento de logros, retribución salarial y planes de carrera profesional, todos vinculados a la carrera profesional, deben revisarse periódicamente. El TEC se encuentra bien posicionado en muchos factores de motivación, pero los incentivos ligados a la carrera profesional necesitan fortalecerse.

La propuesta se basa en una revisión documental de:

- Reglamentos institucionales
- Planes estratégicos
- Artículos académicos
- Evidencia comparativa con otras universidades (por ejemplo, la UCR, que posee 5 niveles de catedrático, frente a 3 del TEC)

Se presentan también datos recientes:

- En 2024, dos funcionarios alcanzaron la categoría máxima, con edades de 52–53 años, y uno de ellos con aproximadamente 13–14 años más de vida laboral por delante.

Del estudio se desprende que existe un grupo significativo de funcionarios que, tras alcanzar la máxima categoría, carecen de posibilidades de crecimiento adicional y esto puede reducir su motivación y afectar la productividad académica. Además, el reglamento debería incorporar nuevas categorías o pasos que reconozcan el trabajo posterior al máximo nivel actual.

Se presentan las siguientes peticiones: Solicitar al Consejo Institucional modificar el artículo 102 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas, para que se lea de la siguiente forma

Modificar los artículos 102 del Reglamento de Carrera Profesional para incluir:

- Paso 4: 32 puntos – 9 años – 25%
- Paso 5: 32 puntos – 9 años – 20%
- El paso 5 sería temporal: válido por 3 años posteriores a la fecha de reconocimiento, Si se desea mantener el incentivo, se debe presentar nuevos atestados ante el Comité de Carrera Profesional. Si el profesional con paso 5 pierde el incentivo salarial del paso, este podrá presentar atestados nuevamente con documentación generada a partir de la fecha del último reconocimiento de Paso.
- Solicitar al Consejo Institucional modificar el Artículo 103 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas, para que se lea de la siguiente forma: *“Para los pasos definidos en este capítulo del Reglamento, se otorgará un porcentaje máximo acumulado de un 100%...”*

Solicitar la creación de una comisión integrada por:

- 2 representantes del sector académico
- 1 del sector administrativo
- 1 del sector estudiantil

Su función sería definir los criterios de evaluación para los nuevos pasos (producción académica, proyectos, docencia, extensión).

También se solicitaría al Consejo Institucional que, en un plazo de 6 meses, se determine el número de potenciales beneficiarios y realice un estudio financiero del impacto institucional que tendría la creación de dos categorías adicionales en el Reglamento de Carrera Profesional.

Instruir a Gestión del Talento Humano (GTH) a desarrollar un sistema de seguimiento para medir, la producción académica de quienes alcancen el paso 5, el impacto del incentivo y la pertinencia de continuar o ajustar el modelo en el futuro.

El expositor agradece la atención del público.

La presidenta del directorio, Noemi Quirós, indica que se pasa al periodo de aclaraciones y solicitudes a favor y en contra.

Luis Gerardo Meza Cascante, solicitud de aclaración: inicia señalando que la propuesta presentada constituye una iniciativa interesante y probablemente oportuna. Sin embargo, subraya un aspecto novedoso: la posibilidad de que una categoría no sea permanente, lo cual no existe en el Reglamento actual.

Indica que este elemento debe ser revisado con detalle en la mesa de trabajo, en caso de que la ponencia sea seleccionada, pues la estructura reglamentaria vigente crea una categoría salarial que, por principios legales y reglamentarios, no permite la disminución del salario. Señala que debe revisarse la legalidad de introducir una categoría que pueda perderse.

Añade que el sistema universitario ha utilizado los escalafones salariales como vía para crear una “familia salarial” que permita diferenciar salarios entre docentes. Expresa que él habría sido más ambicioso y habría presentado una reforma completa, señalando que el Congreso puede aprobar todo excepto lo establecido en el artículo 139 del Estatuto Orgánico. Aclara que no critica la vía planteada, que considera legítima, pero sí indica que existen impactos presupuestarios y elementos técnicos que estudiar.

Además, menciona un detalle técnico: la Comisión referida no está adscrita a Gestión de Talento Humano, sino a Rectoría. Sugiere aclarar si el estudio correspondiera a GTH o a la Comisión.

Finalmente, consulta ¿si se ha valorado la posibilidad de que la categoría 5 no pueda ser retirada y si esto pudiese afectar los objetivos de la propuesta? Concluye expresando que desea respuesta, pues una pregunta anterior dirigida al señor Roberto no fue atendida.

El ponente explica que, según la propuesta, una persona podría llegar a la categoría 5 y, si no revalida, perdería el incentivo, el cual se plantea como un beneficio temporal similar a la dedicación exclusiva, con un contrato de tres años. Señala que el incentivo no sería un derecho permanente. Reconoce que deberá buscarse un mecanismo legal adecuado para implementarlo, pues no es abogado. Señala que la propuesta se presentó porque existe un vacío normativo. Invita a su colega Gustavo Richmond a complementar.

Indica que, si la temporalidad de la categoría resultara problemática, sería tema para las mesas de trabajo. Reitera que el TEC ya cuenta con mecanismos temporales como la dedicación exclusiva, en los cuales se opta por un beneficio que, bajo ciertas condiciones, puede perderse.

Roberto de Jesús Azofeifa Cubero, solicitud de aclaración: agradece la ponencia e indica que sus preguntas surgen de su experiencia negociando salarios. Señala que casi nadie se interesa por subir el salario de categorías altas (por ejemplo, catedráticos), y consulta si los ponentes han percibido esa “adversidad”. Luego, menciona el impacto económico de la propuesta, aunque considera que la población beneficiada es reducida, y pregunta si los proponentes han realizado alguna estimación del impacto o si todo quedaría para la mesa de trabajo.

El señor Richmond responde que, aunque la población actual es pequeña, si más personas alcanzaran categorías altas, el impacto sería mayor. Señala que no se realizó una proyección futura, pues sería difícil prever cuántas personas avanzarían. Aclara que, con base en los datos actuales, el impacto sería relativamente pequeño respecto al presupuesto institucional, pero esto no puede extrapolarse. Añade que una reforma podría, incluso, motivar a más personas a aspirar a las categorías superiores.

El señor Murillo indica que una carrera profesional sólida contribuye a motivar al personal y a atraer talento. Comenta ejemplos de su escuela, donde personas con posgrados optan por el sector privado al conocer el salario base del TEC, y que una proyección de carrera podría mejorar el reclutamiento.

William Delgado Montoya, solicitud de aclaración: Delgado realiza varias preguntas:

1. ¿Cómo garantizar una motivación sostenida y producción académica con un paso 5 de naturaleza temporal?
2. ¿Cómo evaluar satisfacción y motivación del personal?
3. ¿Cómo se justifican los estímulos al talento humano sin considerar otras categorías, y si esto afecta principios de inclusión y equidad, dado que muchos no llegarán a ser catedráticos?

El señor Gustavo Richmond indica que él y el señor Murillo son catedráticos.

- No existe una métrica formal sobre satisfacción; solo observaciones recogidas al conversar con funcionarios de varios niveles.
- Las demás categorías ya cuentan con mecanismos establecidos; mejorables, pero fuera del alcance de esta ponencia.
- La motivación se mantiene justamente porque el beneficio puede perderse, lo que constituye un estímulo continuo.
- No existe ninguna limitación normativa que impida al personal ascender; las diferencias dependerán del esfuerzo y de factores externos, pero no por restricciones del sistema.

Miguel Rojas Chaves, solicitud de aclaración: el señor Rojas indica que el análisis de la ponencia no consideró acciones de la misma institución que afectan la permanencia del personal, como la reducción del 40% de los proyectos de investigación en su escuela desde el IV Congreso, lo cual ha provocado salidas de personal. Señala también la falta de horas para ejecutar proyectos financiados. Considera que estos puntos inciden en la problemática y deberían incluirse en el análisis.

El señor Richmond coincide en la relevancia de los puntos planteados, pero aclara que exceden los objetivos específicos de la ponencia, cuyo enfoque se limita al crecimiento progresivo en categorías y su continuidad a lo largo de la vida laboral. Reconoce la validez de los demás problemas, pero los ubica fuera del alcance del documento presentado.

Laura Hernández Alpizar, solicitud de aclaración: La señora Hernández expresa que le parece valioso el elemento de la revalidación de categoría, pero plantea dudas respecto al contexto institucional, que podría afectar la carrera profesional. Pregunta si los proponentes analizaron este marco.

Se cuestiona si el planteamiento de convertir la categoría 5 en un incentivo temporal obedece a un régimen distinto a la carrera profesional tradicional. Pregunta si este esquema podría convertirse en otro instrumento para incentivar el desarrollo académico o profesional. El señor Murillo señala que la propuesta atiende la normativa actual, sin especular sobre posibles cambios futuros. Afirma que se propone actuar ahora sin basarse en escenarios hipotéticos que podrían no concretarse. Destaca que ningún reglamento es inmodificable y que la propuesta podría adaptarse en el futuro si así se requiere.

Lisandro Araya Rodríguez, solicitud de aclaración: El señor Araya consulta si se consideró la posibilidad de que todo catedrático tenga la obligación de seguir produciendo, independientemente del nivel de catedrático que ostente, sugiriendo una reestructuración en ese sentido.

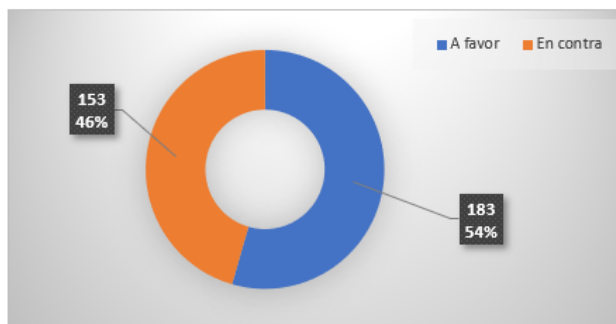
El señor Murillo indica que lo planteado por Araya implicaría un cambio estructural profundo y no solo la modificación de tres artículos, por lo que constituiría una reforma distinta a la propuesta actual.

La presidenta del directorio, Noemi Quirós, indica que se tiene una solicitud para referirse a favor, sin embargo, no se tienen solicitudes en contra.

Se somete a votación la propuesta de seleccionar la ponencia 25, con el siguiente resultado:

V Congreso Institucional
Sesión plenaria Viernes 12 de setiembre de 2025
Votación selección de ponencia
Ponencia 25. Estímulo al talento humano máximo nivel en la carrera profesional.

Usuarios conectados	354
Personal técnico	9
Congresistas con voto al inicio	345
Congresistas con voto al final	345
Votos emitidos	336
Votos sin emitir	9
A favor	183
En contra	153



POR TANTO, SE ACUERDA: Que la ponencia 25 denominada: “Estímulo al talento humano máximo nivel en la carrera profesional”, queda seleccionada para ser analizada en las mesas de trabajo.

V. FINAL DEL ACTA

La Máster Noemi Quirós Bustos, presidenta del directorio, en nombre de la Comisión Organizadora, expresó su más sincero agradecimiento por la participación y el compromiso demostrado durante las sesiones plenarias del V Congreso Institucional. Señaló que el trabajo se desarrolló en un entorno de respeto, cordialidad e igualdad de condiciones, lo cual refleja la madurez y responsabilidad con que la comunidad universitaria asume este espacio de construcción colectiva.

Se informó que, con la conclusión de esta etapa plenaria, se cuenta con un total de 17 ponencias aprobadas, distribuidas de la siguiente manera:

- 2 en el eje de Gestión institucional, integral y sostenible.
- 1 en Políticas Públicas y estado de la educación.
- 3 en Educación Superior Universitaria para el siglo XXII.
- 7 en Universidad Global: Conectando sociedad y conocimientos.
- 2 en Gestión de Desarrollo Estudiantil.
- 2 en Desarrollo Humano y bienestar de la comunidad universitaria.

Se indicó que se abre ahora el proceso en las mesas de trabajo, el cual se espera continúe con la misma disposición, apertura al diálogo y espíritu colaborativo que caracterizó las sesiones plenarias.

La Comisión Organizadora manifestó su orgullo por haber facilitado un proceso basado en el consenso con la comunidad y con las personas congresistas, convencida de que solo mediante la participación compartida es posible avanzar hacia los objetivos institucionales. Asimismo, se agradeció la colaboración de las diversas dependencias y personas que hicieron posible esta actividad de relevancia institucional. Entre ellas se mencionaron: el Centro de las Artes y todo su personal; el personal técnico de DATIC; la Unidad de Seguridad y Vigilancia; el Departamento de Aprovisionamiento; la Unidad de Consejería; las personas edecanes provenientes del personal administrativo y estudiantil; la Rectoría y las distintas Vicerrectorías; el Taller de Publicaciones; la Unidad de Transporte; el Consejo Institucional; a la Clínica de Atención Integral de la Saludo; y la Oficina de Asesoría Legal. De igual forma, se reconoció el aporte de todas las personas ponentes, cuyos conocimientos, iniciativas y reflexiones enriquecieron el congreso. Se extendió un agradecimiento especial a todas las personas congresistas que estuvieron presentes durante toda la semana.

Al ser las diez horas con nueve minutos de la mañana, del viernes doce de setiembre de dos mil veinticinco, la presidencia da por cerradas las sesiones plenarias del V Congreso Institucional 2025.

Esta acta fue aprobada en la sesión ordinaria n.º 17-2026, de la Comisión Organizadora del V Congreso Institucional, el 24 de junio del 2025.

Directorio	Firma
Máster Noemi Quirós Bustos Presidenta	
Sr. Anyelo Guzmán Pérez Vicepresidente	
M.Sc. Jacqueline Herrera Núñez Fiscal 1	

Srta. María Francini Mora Chacón Fiscal 2	
Lcda. Ingrid Marcela Sánchez Romero Secretaria	
Dra. Mariam Álvarez Hernández Pro-secretaria	
Daniel Francisco Pérez-Murillo, M.B.A. Vocal	
Lic. Marco Antonio Rojas Valle Asesor Legal	
Sra. Melissa Asenjo Álvarez Asistente Administrativa	