



GACETA DEL TECNOLÓGICO

Director: Lic. Fernando Solano M.

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica

Número 17

Fecha OCTUBRE Año 1982

ACUERDOS DEL CONSEJO DOCENTE PARA INTERPRETAR ARTICULOS DEL REGLAMENTO DE INGRESO, PROMOCION Y RETRIBUCION DEL PERSONAL PROFESIONAL

El Consejo Director en su sesión 1015, Artículo 3, del 2 de setiembre de 1981, autorizó al Consejo Docente para que interpretara los artículos del Reglamento del Ingreso, Promoción y Retribución del Personal Profesional.

Con fundamento en lo anterior, se han interpretado los siguientes artículos:

Artículo 1:

Se adopta la siguiente definición sobre el término "Permanencia".

Se entiende por permanencia la prestación de servicios por toda la jornada contratada, en el lugar de trabajo que se asigne y a disposición del jefe.

Es obligación del director de departamento al solicitar personal, indicar si este será contratado con o sin permanencia. Además, el director de departamento tiene también la responsabilidad del control de la permanencia.

Artículo 3:

De la integración de los Consejos de Departamento.

El segundo párrafo de este Artículo define una atribución de los profesionales que forman parte de un departamento. Sin embargo, este Artículo no es excluyente en cuanto a que los profesionales de un departamento son los únicos que integran el "Consejo de Departamento", el cual puede tener funcionarios de otros niveles académicos.

Artículo 14:

Con respecto a la evaluación de los profesionales que potencialmente entrarán al régimen de carrera se aclara que este artículo constituye el nexo necesario entre el personal del régimen y no perteneciente a este. Dada la naturaleza y objetivos de la evaluación, la regulación que se establece en este Artículo se considera muy valiosa, tanto por la necesidad de evaluar también al personal a plazo, por la conveniencia de que sea bajo las mismas reglas que se establecen para el personal del régimen.

No es contradictorio el que esta norma aparezca en este Reglamento dado que es garantía para el régimen cuando se vaya a hacer un reconocimiento de antigüedad, derecho o concepción que no ha sido cuestionada.

El Artículo 14 se refiere exclusivamente al personal con permanencia:

SE ACUERDA:

Cambiar el segundo párrafo, cuarto renglón, la palabra "principalmente" por "exclusivamente" y que se interprete que en períodos de receso de la labor correspondiente, como máximo un mes, se tome como continuidad.

Artículo 15: SE ACUERDA:

Puesto que el reconocimiento de experiencias es para efectos de contratación, al personal nombrado a tiempo indefinido no se le reconozca; y al personal nombrado a tiempo definido, se le reconoce cada vez que se recontracte.

Artículo 25:

Con respecto al reconocimiento de estudios en educación para el paso de categoría, ver documento anexo de la Lic. Azofeifa sobre "Pautas relacionadas con el Plan de Formación Docente", del 11-12-81.

Con respecto al reconocimiento de los títulos, para efectos de paso a la última categoría, se seguirá el mismo criterio establecido en el Artículo 27.

Pautas relacionadas en el Plan de Formación Docente

1. El Plan de Formación Docente se le da por aprobado a aquellos funcionarios que hayan realizado estudios formales en Educación. En estos casos cuentan con el título de Profesor, Bachiller en Educación, Licenciado en Educación o Master en Educación.

Los planes de estudio respectivos contemplan un mínimo de 488 horas de entrenamiento en educación y nuestro Plan está constituido por 252 horas de trabajo.

Cabe destacar la necesidad de asegurar que no se esté reconociendo estos estudios más de una vez para efectos de carrera profesional dentro de la institución.

2. Para aquellos casos en que hayan realizado entrenamientos cortos ya sea en otras Instituciones o en el ITCR antes de la puesta en marcha del plan actual, (julio 1979) se hace el estudio necesario para cada caso.

Se toma en cuenta: objetivos del curso, contenidos y duración y después se ubica al funcionario en el Plan, no se ha dado el caso de un reconocimiento completo.

Ya se ha tramitado este tipo de solicitud y hemos generado una buena experiencia.

Artículo 28:

Con respecto a las funciones del director del departamento se aclara que las tareas específicas del director de departamento serán explícitamente indicadas en el Manual de Puestos Profesionales; en este caso, la evaluación del personal a su cargo, está contemplada en la función de "control" citada en el Reglamento.

Artículo 33:

Con respecto al "cargo temporal" de la carga académica establecido en el segundo párrafo del Artículo 33, se aclara que su duración estará definida por la misma emergencia que le da origen.

Además, se aclara que ningún departamento puede variar su vocación, pues por definición su labor y misión tienen un carácter permanente, por estar configurado para atender un objetivo bien definido. Es posible que se pueda presentar una variación del objetivo en ciertas unidades, por razones especiales o con motivo de emergencias, a juicio del Consejo Director. Las personas, individualmente, sí están sujetas a enfrentar variaciones en su quehacer por razones de interés institucional.

Artículo 34:

Se aclara que la consideración que se establece en este artículo es únicamente para efectos de evaluación. Así, cuando se habla del 100% de dedicación a la labor docente, no se está hablando de la carga total de trabajo de la persona ni de todas las obligaciones que tiene su puesto en el Instituto.

Artículo 35:

Se interpreta en el Artículo 35 que "preparación de material didáctico" es parte de las labores docentes y que el tiempo que se dedique a ello es objeto de aprobación en el plan de trabajo semestral que presente el docente a su director, de acuerdo con las necesidades institucionales. También está claro que de acuerdo con el Artículo 37, la generación y/o la adaptación de conocimientos, técnicas, equipos y procesos en el campo de la educación, son labores de investigación.

Artículo 36:

Concepto de Coordinación de Cursos.

La necesidad de una coordinación de cursos puede generarse con motivo del volumen o de la especialidad. En el primer caso el número de cursos y por tanto de profesores puede sobrepasar el ámbito de control aconsejable para una eficiente gestión del director de departamento. En el segundo caso será, también dentro de cierto volumen, la especialidad del o de los cursos lo que aconseje la creación de la coordinación.

El coordinador, en este nivel, será un técnico pero con la responsabilidad de lograr una labor integrada técnica y administrativamente que facilite a su vez la labor del director.

Artículos 42 y 46:

Se aclara que para efectos del puntaje requerido para pasar de categoría se mantienen los porcentajes ganados en categorías anteriores, para los aspectos que mencionan estos dos artículos.

Artículo 51:

Para efectos de este Artículo se aclara que la evaluación integrada abarca períodos anuales y que los planes docentes deben ser necesariamente semestrales; sin embargo, no existe contradicción entre ambos, pues más bien el director puede disponer de dos cortos para la evaluación anual. Debe recordarse que la evaluación es un proceso y no un acto puntual.

Artículo 60:

El Manual de Puestos Profesionales indicará los grados académicos que serán reconocidos, de acuerdo con la afinidad al campo en que el profesional laborará y de acuerdo con

los requisitos del puesto, excepto por la regulación del traslado entre puestos profesionales, lo cual está contemplado por el Artículo 56, en cuyo caso el salario no se alterará.

Artículo 61:

Está claro que la especialidad únicamente se reconoce sobre el Bachillerato o Licenciatura.

Artículo 63:

Se regula que licencias sin goce de salario y los períodos laborados en jornadas menores de medio tiempo, por más de tres, meses interrumpen el tiempo de servicio para efectos del cambio de categoría.

Artículos 70 y 71:

Se aclara que estos artículos deberán ser aplicados en alguna de las siguientes formas, según sea el caso particular:

a. Si el Director de Departamento Docente o el de División Docente concluye su(s) período(s), no es reelecto y pasa a ocupar un puesto de Profesor u otro de similares características, se aplicarán los artículos 70 y 71 en los términos en que están redactados en el Reglamento de Carrera. (Recibe un monto por "conservación de jefatura").

b. Si el Director de Departamento Docente o de División Docente concluye su(s) período(s) y no es reelecto, pero se le nombra inmediatamente, o con posterioridad a la conclusión de su período, en un puesto que contemple el pago de algún recargo salarial, el cual es igual o superior al monto por "conservación de jefatura", se le pagará únicamente el recargo salarial del nuevo puesto (no se le paga el monto por "conservación de jefatura").

c. Si el Director de Departamento Docente o de División docente concluye su(s) período(s) y no es reelecto, pero se le nombra inmediatamente, o con posterioridad a la conclusión de su período, en un puesto que contemple el pago de algún recargo salarial, el cual es inferior al monto por "conservación de jefatura", se le pagará de éste último únicamente la diferencia entre éste y el monto por recargo salarial del nuevo puesto (se le paga entonces el recargo salarial del nuevo puesto más la diferencia entre este y el correspondiente por "conservación de jefatura", hasta contemplar el porcentaje a que tenga derecho la persona, según los artículos 70 y 71 del Reglamento).

Transitoria II:

Como aplicación de los Transitorios II y XV, la Comisión de Ubicación profesional ubicó en Categoría 2 a los profesionales que al 31 de marzo de 1981 hubieran cumplido con el requisito de antigüedad en el Régimen.

Sin embargo, se establece que mientras no estén preparados los instrumentos de evaluación, los profesionales que cumplan el período mínimo de tres años de estar en el Régimen, pasen a la Categoría 2 en forma automática.

Lo anterior como máximo hasta el 30 de marzo de 1982; además, a las personas que ya han cumplido este período, se les hará el reconocimiento en forma retroactiva a partir de la fecha en que cumplieron el requisito de tres años de estar en el Régimen.

Por otro lado, se aclara que en el momento de ponerse en práctica los instrumentos de evaluación, el período que se evaluará, será el último año de servicio.

Transitorio XV:

El período, para efectos del tiempo que se establece para el paso de categoría, no se pierde.