



# GACETA DEL TECNOLÓGICO

Director: Lic. Raúl Marín Zamora

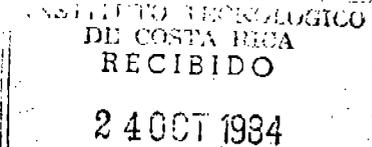
Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica

Número 26

Fecha SETIEMBRE

Año 1984

## REGLAMENTO DE RECONOCIMIENTO A LA LABOR PROFESIONAL



### CAPITULO I ESTABLECIMIENTO

#### Artículo 1.

Este Reglamento constituye un medio para fortalecer la excelencia en el desarrollo de todas las actividades a que se dedica la Institución.

Tiene como propósitos propiciar el ingreso e incentivar la permanencia y promover el desarrollo del personal profesional que por la calidad y cantidad de su trabajo, haya demostrado mérito en su desempeño.

Para la consecución de estos objetivos se establece un sistema de categorías que permite reconocer, debidamente evaluados, los méritos académicos y profesionales, regular el avance a través del sistema, y definir la retribución correspondiente, de acuerdo con la ubicación en él.

#### Artículo 2.

La Comisión de Evaluación Profesional es la encargada de la aplicación de este Reglamento. Le corresponde dictaminar sobre la ubicación en el régimen y el paso de categoría del personal del Instituto normado por este Reglamento. Recibirá apoyo técnico de otros funcionarios y dependencias de la Institución, cuando así lo requiera.

#### Artículo 3.

La Oficina de Evaluación adscrita al Departamento de Recursos Humanos, brindará apoyo técnico a la Comisión de Evaluación Profesional y se regirá de acuerdo con las normas estipuladas en este Reglamento, en el Reglamento de Operación de dicha Comisión y en el Manual de normas y procedimientos de evaluación.

### CAPITULO II DEFINICIONES

#### Artículo 4.

Se considera personal profesional a todas aquellas personas que posean como mínimo el grado de bachillerato universitario y que ocupen un cargo que exija como mínimo este requisito, de acuerdo con el Manual descriptivo de puestos profesionales.

#### Artículo 5.

Profesor para efectos de este Reglamento es aquel profesional que, de acuerdo con su vocación, su formación y la conveniencia del Instituto, se dedica indistintamente a la docencia, la investigación o la extensión tecnológica o educativa, como actividad principal dentro de un departamento académico.

#### Artículo 6:

Administrativo para efectos de este Reglamento es aquel profesional que coadyuva al cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión.

#### Artículo 7.

Se considera superior jerárquico para efectos de este Reglamento, a aquella persona que ejerce autoridad inmediata y formalmente conferida sobre el profesional.

### CAPITULO III CATEGORIAS PROFESIONALES

#### Artículo 8.

El presente Reglamento establece las siguientes categorías profesionales equivalentes, a las cuales puede acogerse el personal del Instituto.

CUADRO 1.

	NOMENCLATURA	
	Profesores	Administrativos
Primera	Instructor	Profesional 1
Segunda	Profesor Adjunto	Profesional 2
Tercera	Profesor Asociado	Profesional 3
Cuarta	Catedrático	Profesional 4

#### Artículo 9.

Las categorías de Profesional 4 y Catedrático representan la mayor distinción que puede alcanzar un funcionario en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. Para ocupar esta categoría se requiere tener como mínimo el grado de licenciado universitario.

#### Artículo 10.

Para aquellos profesionales que se hayan distinguido por su trayectoria académica y profesional, pero que por diferentes razones no pueden ser funcionarios regulares del Instituto, este Reglamento establece las siguientes categorías honorarias:

- Profesor Emérito
- Profesor o Profesional Ad honorem
- Profesor o Profesional Invitado

## CAPITULO IV UBICACION

### Artículo 11.

Para recibir la categoría de Instructor o Profesional 1, el personal del Instituto deberá presentar la solicitud correspondiente ante la Comisión de Evaluación y cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Tener como mínimo el grado de bachillerato universitario.
- b. Haber sido escogido mediante concurso público de antecedentes, según lo estipulado en las Normas de contratación y remuneración de personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- c. Ocupar una plaza que exija como requisito mínimo el grado académico de bachillerato universitario, según lo descrito en el Manual descriptivo de puestos profesionales.
- ch. Estar nombrado por tiempo indefinido con una jornada de medio tiempo o más.
- d. Haber laborado como mínimo seis meses para la Institución con una jornada de medio tiempo o más; haber sido sometido a una evaluación con los instrumentos correspondientes del sistema de evaluación profesional; y haber obtenido una calificación igual o mayor a 70.
- e. Haber aprobado el curso para profesionales de nuevo ingreso impartido por la Unidad de Superación de Personal del Departamento de Recursos Humanos.

### Artículo 12.

Los nombramientos para las categorías de Profesor Emérito, Profesor o Profesional Ad-honorem y Profesor o Profesional Invitado, deberán proponerse al Rector y ser aprobados por el Consejo Institucional de acuerdo con el siguiente procedimiento.

- a. La solicitud de nombramiento deberá ser aprobada por el Consejo del Departamento interesado, por votación afirmativa no inferior a las dos terceras partes del total de sus miembros, previo informe de una Comisión nombrada al efecto.
- b. Después de ser aprobada por el Consejo de Departamento, la solicitud deberá ser conocida y aprobada por el Consejo de Vicerrectoría respectivo.
- c. Una vez aprobada por el Consejo de Vicerrectoría, el Vicerrector presentará la propuesta de nombramiento al Rector, la cual deberá contener las razones en que se fundamenta dicha propuesta.

### Artículo 13.

Para recibir la categoría de Profesor Emérito se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser catedrático pensionado del ITCR.
- b. Haberse distinguido por sus méritos académicos o profesionales en beneficio de la Institución y del desarrollo del país.

### Artículo 14.

Para recibir la categoría de Profesor o Profesional Ad-honorem, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener como mínimo el grado de bachillerato universitario.
- b. Haberse distinguido por su trayectoria profesional o académica.

### Artículo 15.

Para recibir la categoría de Profesor o Profesional Invitado será preciso:

- a. Tener como mínimo el grado de licenciatura universitaria.
- b. Haberse distinguido por su trayectoria profesional o académica.

### Artículo 16.

El Profesor o Profesional Ad-honorem podrá ser nombrado por un período no mayor de un año, y se podrá prorrogar su nombramiento por períodos iguales de acuerdo con el procedimiento establecido para tal efecto.

El Profesor o Profesional Ad-honorem no recibirá retribución por la colaboración que preste al Instituto.

### Artículo 17.

El Profesor o Profesional Invitado podrá ser nombrado por un período no mayor de dos años y se podrá prorrogar su nombramiento por períodos iguales de acuerdo con el procedimiento establecido para tal efecto.

La retribución de los profesionales que se encuentren en la categoría de invitado será definida de conformidad con lo establecido al efecto en las Normas de contratación y remuneración del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

### Artículo 18.

Si realizado el trámite para conferir la categoría de Profesor Emérito, el candidato no obtuviere la aprobación requerida para ese nombramiento, podrá iniciarse nuevamente el trámite dos años después de emitida la resolución, siguiendo las disposiciones establecidas en este Reglamento y con mención expresa del acto en que se rechazó la solicitud anterior.

El Profesor Emérito no recibirá retribución por la colaboración que preste al Instituto.

### Artículo 19.

Los profesores o profesionales incluidos en alguna de las categorías Honorarias deberán cumplir en el desempeño de sus funciones con las normas y regulaciones institucionales establecidas.

### Artículo 20.

La cantidad de profesionales nombrados en las categorías de Profesor Emérito, Profesor o Profesional Ad-honorem y Profesor o Profesional Invitado, no deberá sobrepasar el 25% de los profesionales que integran el Departamento.

### Artículo 21.

Los profesionales que hayan laborado en otras instituciones de educación superior universitaria o en el Consejo

Nacional de Rectores, podrán solicitar ubicación en el régimen.

Para ello deberán cumplir los siguientes requisitos:

a. Ocupar una plaza que exija como mínimo el grado de bachillerato universitario, según los descritos en el Manual descriptivo de puestos profesionales.

b. Presentar los atestados pertinentes para reconocimiento de tiempo servido como profesional.

Como mínimo, este tiempo debe ser igual al requerido para el ascenso a la categoría en que solicite ser ubicado.

c. Presentar los atestados que lo hagan acreedor del puntaje acumulado necesario para ascender a la categoría en que solicita ser ubicado.

## CAPITULO V ASCENSO

### Artículo 22.

El ascenso del personal profesional normado por este Reglamento se define como el procedimiento de avance a través de las diferentes categorías establecidas y constituye un reconocimiento al mérito profesional.

### Artículo 23.

Para ascender a las diferentes categorías se tomarán en cuenta los siguientes rubros:

- Evaluación del desempeño en el puesto.
- Producción universitaria.
- Proyección universitaria.
- Formación adicional.
- Tiempo servido.

### Artículo 24.

Para tener derecho al ascenso a las diferentes categorías, el profesional deberá obtener un puntaje mínimo de acuerdo con el siguiente cuadro:

CUADRO 2  
PUNTAJE MINIMO

CATEGORIA	Puntos necesarios para el ascenso
De Profesional 1 a Profesional 2 De Instructor a Profesor Adjunto	26
De Profesional 2 a Profesional 3 De Profesor Adjunto a Profesor Asociado	52
De Profesional 3 a Profesional 4 De Profesor Asociado a Catedrático	104

### Artículo 25.

Para determinar los puntos obtenidos por cada componente de rubro, la Comisión de Evaluación Profesional deberá contar con una certificación que refleje el grado de dominio, aprovechamiento o calidad del componente de rubro por reconocer. Esta certificación deberá ser extendida por la Comisión de Evaluación Profesional, por una entidad competente, o por un tribunal integrado por especialistas en la materia, nombrado al efecto por la Comisión de Evaluación.

Dicha certificación deberá consignar una calificación de 0-100 sobre los aspectos que este Reglamento y el Manual de Normas y Procedimientos de Evaluación Profesional especifiquen. Esta calificación será convertida a puntos en función del puntaje máximo que se otorgue por el componente de rubro certificado, de acuerdo con la siguiente ecuación:

$$\text{No. de puntos} = \frac{\text{Calificación} \times \text{Puntaje máx. del componente de rubro}}{100}$$

### Artículo 26.

Los puntos obtenidos para ascender a cada categoría no serán contabilizados para el ascenso a la siguiente.

Cualquier excedente en el puntaje requerido para ascender a las diferentes categorías será contabilizado en el rubro correspondiente, según las disposiciones establecidas en este Reglamento para el siguiente paso de categoría.

Para tal efecto, el profesional deberá hacer la solicitud, según lo establecido en el Manual de normas y procedimientos de evaluación.

### Artículo 27.

No es necesario haber estado en una categoría para ascender a otra superior, siempre que se reúnan los requisitos correspondientes a las categorías anteriores a la que se solicita ascender.

### Artículo 28.

Se contabilizará como tiempo servido:

a. El tiempo que el profesional, con posterioridad a la obtención del bachillerato universitario, haya laborado en instituciones de educación superior universitaria en un puesto que exija como requisito mínimo ese grado, con jornada de medio tiempo o más, en forma remunerada o no, y en el que haya obtenido una evaluación mayor o igual a 70, siempre y cuando se disponga de los atestados correspondientes.

b. El tiempo que el funcionario con posterioridad a su contratación por parte del Instituto Tecnológico de Costa Rica y a la obtención del bachillerato universitario, haya empleado en la realización de estudios conducentes a la obtención de un título universitario superior al bachillerato, o para realizar actividades de adiestramiento, siempre y cuando medie un acuerdo entre el profesional y el Instituto y el rendimiento obtenido sea superior a 70 de acuerdo con los atestados en que se demuestre su desempeño.

### Artículo 29.

El tiempo contabilizado como tiempo servido se considerará únicamente para el ascenso a las diferentes categorías en lo relativo a este Reglamento.

En caso de que un profesional haya laborado durante un mismo lapso para más de una institución de educación superior universitaria, dicho tiempo le será contabilizado como tiempo servido si su jornada, sumados sus compromisos laborales, es de medio tiempo o más y cumple los demás requisitos establecidos en este Reglamento para el reconocimiento de tiempo servido.

### Artículo 30.

Para tener derecho al ascenso a las diferentes categorías, el profesional deberá cumplir con un tiempo servido mínimo de acuerdo con el siguiente cuadro:

**CUADRO 3  
TIEMPO SERVIDO**

Categoría	Acumulado necesario para el ascenso
De Profesional 1 a Profesional 2 De Instructor a Profesor Adjunto	3 años
De Profesional 2 a Profesional 3 De Profesor Adjunto a Profesor Asociado	8 años
De Profesional 3 a Profesional 4 De Profesor Asociado a Catedrático	14 años

**Artículo 31.**

Para efectos de ascenso se entenderá por evaluación del desempeño en el puesto, la calificación promedio en las evaluaciones anuales que le hayan sido aplicadas al profesional durante el tiempo que haya permanecido en la categoría inmediata anterior a la que solicite ascender.

**Artículo 32**

Para el ascenso, el profesional deberá obtener una calificación promedio mínima en la evaluación realizada durante el tiempo que haya permanecido en la categoría anterior a la que solicita ascender, según se estipula en el siguiente cuadro:

**CUADRO 4  
EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

Categoría	CALIFICACION PARA EL ASCENSO		PUNTAJE EQUIVALENTE	
	Mínima	Máxima	Mínimo	Máximo
De Profesional 1 a Profesional 2 De Instructor a Profesor Adjunto	80	100	7,28	9,10
De Profesional 2 a Profesional 3 De Profesor Adjunto a Profesor Asociado	85	100	15,17	18,20
De Profesional 3 a Profesional 4 De Profesor Asociado a Catedrático	90	100	32,76	36,40

**Artículo 33.**

El puntaje máximo que se otorga por concepto de evaluación en el desempeño corresponde a un 35% del puntaje total requerido para pasar a la siguiente categoría.

La calificación promedio en la evaluación durante el tiempo que haya permanecido en la categoría inmediata anterior a la que solicita ascender, será convertida a puntos en proporción directa al puntaje máximo que se otorgue por este concepto.

El profesional que obtenga una calificación promedio en la evaluación del desempeño en el puesto menor a la establecida, no ascenderá de categoría aunque el puntaje por otros conceptos exceda el requerido para el ascenso.

**Artículo 34.**

La Producción universitaria comprenderá los siguientes componentes: publicaciones, obra artística y obra profesional calificada.

Las publicaciones que se tomarán en cuenta serán libros y artículos (trabajos originales completos) publicados por editoriales que tengan un Consejo Editorial.

Se tomará en cuenta la obra artística y profesional calificada que muestre alguna innovación o adaptación, según criterios objetivos aplicables a la especialidad de que se trate.

Por este concepto podrán someterse a consideración de la Comisión, aquellos informes o trabajos de investigación realizados por el profesional en el desempeño de sus funciones.

Los resultados de investigaciones, proyectos o tesis realizadas para la obtención del primero de cada grado aca-

démico de diferente nivel, no otorgarán puntos por concepto de producción universitaria, excepto aquellos que hayan sido galardonados por la institución que otorga el grado.

**Artículo 35.**

Todo libro u obra artística o profesional calificada que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento de publicaciones, otorgará un puntaje máximo de 8 puntos para el autor único.

Todo artículo publicado que cumpla con los requisitos establecidos para reconocimiento de publicaciones, otorgará un puntaje máximo de 4 puntos para el autor único.

**Artículo 36.**

Cuando un libro, una obra artística o profesional calificada, o un artículo cuente con coautores, el puntaje que se otorgue será distribuido de acuerdo con la solicitud que al efecto presenten los interesados ante la Comisión de Evaluación Profesional. Esta distribución de puntaje se mantendrá vigente en el momento en que los otros autores soliciten su respectivo reconocimiento.

Los autores deben presentar firmada la solicitud de distribución del puntaje; de lo contrario el puntaje otorgado será distribuido equitativamente.

**Artículo 37.**

Para tener derecho al ascenso en el régimen, el profesional deberá cumplir necesariamente con un puntaje mínimo en lo referente a Producción Universitaria, de acuerdo con el siguiente cuadro:

**CUADRO 5  
PRODUCCION UNIVERSITARIA**

Categorías	Puntaje para el ascenso	
	Mínimo	Máximo
De Profesional 1 a Profesional 2 De Instructor a Profesor Adjunto	4	12
De Profesional 2 a Profesional 3 De Profesor Adjunto a Profesor Asociado	12	24
De Profesional 3 a Profesional 4 De Profesor Asociado a Catedrático	24	32

**Artículo 38.**

La Proyección universitaria comprenderá los siguientes componentes: participación activa en eventos y desarrollo de proyectos de extensión.

Por participación activa en eventos se entiende la participación del profesional en actividades tales como conferencias, mesas redondas, simposios, congresos, exposiciones, recitales y conciertos en calidad de expositor o ejecutante.

**Artículo 39.**

La participación activa en eventos será reconocida por la Comisión de Evaluación Profesional siempre que el profesional presente una certificación de participación expedida por la entidad organizadora, así como el documento que recoja la temática de su participación en el evento.

Podrá otorgarse un máximo de 3 puntos por concepto de participación activa en un evento.

**Artículo 40.**

El desarrollo de proyectos de extensión será reconocido por la Comisión de Evaluación Profesional siempre que el profesional presente una certificación expedida por la dependencia encargada de supervisar dichos proyectos.

La certificación deberá contemplar la autorización correspondiente de la dependencia encargada del proyecto para su realización así como la calificación obtenida en la evaluación de éste.

Se otorgará hasta un máximo de 4 puntos por cada proyecto de extensión.

**Artículo 41.**

La Formación universitaria adicional comprenderá los siguientes componentes: conocimiento de idiomas, conocimiento de lenguajes de computación y adiestramientos.

**Artículo 42.**

Para efectos de ascenso se tomará en cuenta el grado de dominio de idiomas diferentes de la lengua materna y lenguajes de computación, excepto aquellos que sean requisito del puesto según el Manual descriptivo de puestos profesionales. Para efectos de este Reglamento el dominio del español no se considera requisito del puesto.

**Artículo 43.**

Para el reconocimiento de idiomas diferentes de la lengua materna, el interesado deberá presentar ante la Comisión de Evaluación, una certificación de su grado de dominio emitida por la Escuela de Filología o la Escuela de

Lenguas Modernas de la Universidad de Costa Rica.

La calificación certificada por este concepto deberá contemplar la comprensión y expresión escrita y la comprensión y expresión oral.

Por el dominio de un idioma podrá otorgarse un máximo de 6 puntos.

Para el ascenso de la primera a la segunda categoría, el profesional requerirá de 3 puntos como mínimo en lo que respecta al dominio de idiomas.

**Artículo 44.**

Para el reconocimiento de lenguajes de computación, el interesado deberá presentar ante la Comisión de Evaluación, una certificación de su grado de dominio emitida por alguna institución de educación superior universitaria estatal que ofrezca computación o informática como carrera.

Por el dominio de un lenguaje de computación podrá otorgarse un máximo de 2 puntos.

El profesional podrá obtener hasta un máximo de 4 puntos por concepto de lenguajes de computación, durante toda su carrera profesional.

**Artículo 45.**

Se entiende por adiestramiento la asistencia y aprobación de actividades de nivel universitario que hayan sido supervisadas y evaluadas por la entidad que las imparte.

Para su reconocimiento el interesado deberá presentar ante la Comisión de Evaluación una certificación emitida por la entidad que lo impartió que contemple programa, duración y constancia de aprobación del adiestramiento.

Se asignará un punto por cada 40 horas certificadas referidas a actividades de adiestramiento. La cantidad de puntos obtenida por concepto de adiestramiento será la resultante de dividir la cantidad de horas certificadas entre 40.

**Artículo 46.**

No concederán puntos por concepto de adiestramiento el tiempo y dedicación destinados al aprendizaje de un idioma o lenguaje de computación, sea este realizado por propia iniciativa o necesario por la naturaleza de un determinado adiestramiento.

Tampoco otorgarán puntos por este concepto las actividades que formen parte del plan de estudio de grados académicos o especialidades profesionales obtenidas por el funcionario.

Los puntos que hayan sido otorgados por concepto de adiestramiento, a actividades que posteriormente sean utilizadas para la obtención de algún grado académico o especialidad profesional deberán reintegrarse al momento de solicitar un nuevo paso de categoría. La restitución de tales puntos deberá hacerse en cualquier rubro de acuerdo con las regulaciones establecidas en este Reglamento.

**Artículo 47.**

El profesional podrá obtener un puntaje máximo por concepto de adiestramiento, según se establece en el siguiente cuadro:

**CUADRO 6  
ADiestRAMIENTO**

Categoría	Puntaje máximo para ascender de categoría
Profesional 1 a Profesional 2 Instructor a Profesor Adjunto	4
Profesional 2 a Profesional 3 Profesor Adjunto a Profesor Asociado	8
Profesional 3 a Profesional 4 Profesor Asociado a Catedrático	16

**Artículo 48.**

Para pasar de la categoría de Instructor a Profesor Adjunto, el profesor requiere haber aprobado el Ciclo básico del Plan de formación docente del DIPED.

Para pasar de la categoría de Profesional 1 a Profesional 2, el profesional administrativo requiere haber aprobado el curso de Administración universitaria impartido por la Unidad de Superación de Personal del Departamento de Recursos Humanos.

**Artículo 49.**

Cuando un profesional considere haber completado los requisitos necesarios para su ascenso, podrá solicitar su paso de categoría ante la Comisión de Evaluación Profesional. Para ello deberá aportar completos los siguientes documentos:

- a. Formulario de solicitud de paso de categoría.
- b. Fotocopia del diploma del grado académico necesario para el paso de categoría solicitado y su respectiva equiparación cuando corresponda.
- c. Certificación de tiempo servido expedida por el Departamento de Recursos Humanos.
- ch. Certificación de evaluaciones realizadas, en la que se incluya la calificación obtenida y la escala de evaluación utilizada, cuando corresponda.
- d. Copia de los trabajos publicados:
  - Separatas de los artículos publicados.
  - Un ejemplar de cada uno de los libros publicados.
  - Para la obra artística se deberá remitir la obra, fotografía o grabación de ella, acompañada de las certificaciones correspondientes.
  - Para la obra profesional deberán remitirse los documentos suficientes que demuestren la naturaleza y la calidad del trabajo.
- e. Certificación sobre el dominio de idiomas y lenguajes de computación.
- f. Solicitud de reconocimiento de adiestramientos acompañada de los atestados correspondientes.
- g. Solicitud de reconocimiento de participación en eventos o en el desarrollo de proyectos de extensión, acompañada de los atestados correspondientes.

h. Certificación de aprobación del Ciclo básico del Plan de formación docente expedida por el DIPED, en el caso de profesores que pasan de Instructor a Profesor Adjunto.

i. Certificación de aprobación del curso de Administración universitaria expedida por la Unidad de Superación de Personal, en el caso de profesionales que pasan de Profesional 1 a Profesional 2.

**CAPITULO VI  
LA EVALUACION**

**Artículo 50.**

La evaluación es una valoración del desempeño del profesional en el puesto que ocupa.

Todos los profesionales de la Institución serán evaluados anualmente y de acuerdo con el calendario fijado al efecto por la Comisión de Evaluación.

Por concepto de evaluación del desempeño en el puesto se otorgará una calificación de 0-100.

**Artículo 51.**

Para efectos de evaluación del desempeño en el puesto serán consideradas las labores consignadas en la descripción de la clase de puesto correspondiente del Manual descriptivo de puestos profesionales y que ha ejecutado el evaluado en el último período por evaluar.

Para todos los profesionales del ITCR se considerarán entre otros aspectos sujetos a evaluación los siguientes: eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, métodos, técnicas y procedimientos empleados, organización en la ejecución del trabajo y la utilización de recursos.

**Artículo 52.**

Se consideran labores docentes sujetas a evaluación las siguientes: planeamiento y organización del curso, preparación e impartición de lecciones de teoría y práctica, preparación de materiales didácticos, atención a estudiantes, elaboración y corrección de pruebas, supervisión de la práctica de especialidad.

**Artículo 53.**

Son labores académico-administrativas sujetas a evaluación las siguientes: coordinación de cursos, coordinación de unidades formalmente constituidas por el Vicerrector respectivo, administración de carreras o departamentos, participación en consejos y comisiones formalmente constituidas, y diseño y evaluación curricular.

**Artículo 54.**

Son labores de investigación sujetas a evaluación todas las orientadas a generar y a adaptar conocimientos, técnicas, equipos y procesos en el campo de la ciencia, la tecnología, la educación, la administración y la acción socio-cultural.

**Artículo 55.**

Son labores de extensión sujetas a evaluación, todas las actividades orientadas a transmitir conocimientos y a desarrollar habilidades y destrezas referentes al diseño, instalación y operación de equipos y procesos en el campo de la ciencia, la tecnología, la administración y la educación.

También se consideran como labores de extensión sujetas a evaluación, aquellas actividades producto de la interacción de la Institución con la comunidad, mediante proyectos que propicien el mutuo enriquecimiento y favorezcan la elevación del nivel educativo y del bagaje cultural.

#### Artículo 56.

Son labores administrativas sujetas a evaluación, la dirección y coordinación de dependencias no académicas. Asimismo, se considera sujeta a evaluación la prestación de servicios profesionales específicos tendientes a coadyuvar al cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión.

#### Artículo 57.

La evaluación de las labores docentes se hará mediante instrumentos en los que se plasmen los criterios del superior jerárquico y de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en el Manual de normas y procedimientos de evaluación.

#### Artículo 58.

La evaluación de las labores de investigación y extensión será realizada con base en el logro de las metas propuestas y la utilización de recursos en cada proyecto, mediante los mecanismos establecidos al efecto por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión en coordinación con la Oficina de Evaluación.

#### Artículo 59.

Las labores académico-administrativas de los profesores serán evaluadas por el superior jerárquico y por los miembros de la dependencia que están bajo la coordinación o jefatura del evaluado, excepto la participación en comisiones y consejos cuya evaluación corresponde al coordinador o presidente.

#### Artículo 60.

La evaluación de las labores administrativas se hará mediante instrumentos en que se plasmen los criterios del superior jerárquico y los subalternos inmediatos del evaluado, si los hubiese.

#### Artículo 61.

Todo profesional que labora para el ITCR deberá diseñar un plan de trabajo de acuerdo con las normas establecidas al efecto.

Luego de ser aprobado por la autoridad respectiva, el superior jerárquico deberá remitir a la Oficina de Evaluación un cuadro en el que especifique la jornada por la que está nombrado cada uno de los profesionales del departamento, las funciones a su cargo y el tiempo dedicado a cada una de ellas.

#### Artículo 62.

La evaluación del desempeño en el puesto se hará en función del tiempo que el profesional dedica al desarrollo de cada labor, según lo estipulado en el plan de trabajo que le fue aprobado y se ponderará de acuerdo con el tiempo dedicado a cada una de ellas.

#### Artículo 63.

La evaluación realizada por el superior jerárquico deberá ser analizada con el interesado. Una vez realizado lo anterior, el evaluado deberá firmar el cuestionario de evaluación manifestando que se ha cumplido esta condición.

El superior jerárquico será el responsable de trasladar el cuestionario de evaluación a la Oficina de Evaluación.

#### Artículo 64.

El resultado de la evaluación anual será comunicado al interesado y al superior jerárquico del evaluado, dentro de un plazo no mayor de tres meses después de haber sido rea-

lizada la evaluación.

#### Artículo 65.

Con el propósito de contar con criterios válidos para valorar el eficiente cumplimiento de las funciones de un profesional, cualquier miembro del Consejo de Departamento podrá solicitar al director los resultados de la evaluación anual de alguno de sus miembros.

En el caso de los Departamentos no Académicos, cualquier profesional de la dependencia podrá solicitar dicha información al director respectivo.

#### Artículo 66.

Se considerará ineficacia en la labor y falta grave al cumplimiento de los deberes, el obtener una calificación en la evaluación anual inferior a 70 durante 2 años consecutivos o 3 alternos.

Lo anterior podrá ser considerado causal de separación del Instituto de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico.

La Oficina de Evaluación comunicará tal situación al Consejo de Departamento correspondiente, o al superior inmediato en el caso de profesionales administrativos.

#### Artículo 67.

La Oficina de Evaluación suministrará a la Comisión de evaluación, cuando esta lo solicite, la información relativa a la evaluación del desempeño obtenida mediante la aplicación del Sistema de evaluación profesional.

#### Artículo 68.

El profesional que no alcance el puntaje requerido para el ascenso, o que no haya obtenido la calificación mínima por concepto de evaluación, podrá hacer una nueva solicitud un año después de la fecha de presentación de la solicitud anterior.

#### Artículo 69.

Cuando un profesional se encuentre becado o realizando un adiestramiento promovido por el Instituto, obtendrá una calificación en evaluación equivalente al rendimiento promedio simple obtenido, con base en los atestados en que se demuestre su desempeño como becario.

La Unidad de Superación de Personal deberá trasladar a la Oficina de Evaluación, la documentación en donde conste el desempeño de todo becario incluido en régimen.

### CAPITULO VII RETRIBUCION

#### Artículo 70.

Este capítulo establece la retribución otorgada a los profesionales regidos por el presente Reglamento, por concepto de ascenso a las diferentes categorías de acuerdo con sus méritos en el desempeño profesional.

#### Artículo 71.

Se establece una única base salarial para los profesionales regidos por este Reglamento en adelante llamada la base, entendida como aquella que devenga un profesional a nivel de bachillerato universitario sin ningún porcentaje adicional.

Cualquier incremento para incorporar variaciones por aumento del costo de la vida, producto de las revisiones que haga el Consejo Institucional, será aplicado únicamente a la base.

#### Artículo 72.

A cada una de las categorías establecidas corresponde un porcentaje salarial de acuerdo con el siguiente cuadro:

**CUADRO 7  
RETRIBUCION POR CATEGORIA**

Categoría	Porcentaje nominal sobre la base, al obtener la categoría	Porcentaje acumulado sobre la base
Instructor Profesional 1	0	0
Profesor Adjunto Profesional 2	20	20
Profesor Asociado Profesional 3	25	45
Catedrático Profesional 4	30	75

### CAPITULO VIII LA COMISION DE EVALUACION

#### Artículo 73.

La Comisión de Evaluación Profesional es el órgano superior en materia de evaluación profesional. Tendrá independencia en el desempeño de sus funciones y se regirá de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, en el Reglamento de Operación de la Comisión y en el Manual de Normas y Procedimientos de evaluación. Dichos reglamentos deberán ser aprobados por el Consejo Institucional. Sus resoluciones podrán ser apeladas ante el Rector.

#### Artículo 74.

La Comisión de Evaluación Profesional estará integrada por cuatro profesionales del Instituto Tecnológico de Costa Rica nombrados por el Consejo Institucional. Durarán en sus funciones dos años y podrán ser reelectos. Al menos uno de los integrantes deberá ser funcionario de la Oficina de Evaluación.

En caso de producirse una vacante, se llenará mediante el mismo procedimiento señalado y para el resto del período para el que fue nombrado el miembro anterior.

#### Artículo 75.

La Comisión de Evaluación designará de entre ellos a un presidente, el cual desempeñará su puesto por el plazo de un año, pudiendo ser reelecto.

Sus funciones quedarán establecidas en el Reglamento de Operación de la Comisión.

#### Artículo 76.

La Comisión de Evaluación sesionará ordinariamente cada dos semanas y, extraordinariamente, cuando sea convocada por iniciativa del presidente o a solicitud de dos de sus miembros. Formarán quórum más de la mitad de sus miembros.

Los acuerdos serán tomados por el voto afirmativo de la mayoría de los miembros presentes.

Cuando las decisiones se refieran a algún miembro de la Comisión, éste no podrá participar en el análisis y resolución de su caso.

#### Artículo 77.

Los miembros de la Comisión dedicarán dos horas semanales a su desempeño en la Comisión. Este tiempo será contemplado dentro de su carga laboral. Los detalles de distribución de la carga laboral estarán incluidos en el plan de trabajo del funcionario. Tendrán la obligación de concurrir a las sesiones que se celebren y perderán el derecho de pertenecer a la Comisión cuando dejen de asistir a tres sesiones consecutivas o a cinco no consecutivas en el lapso de un año sin justificación a juicio de la Comisión de Evaluación.

#### Artículo 78.

La Comisión de Evaluación dictaminará en función de los atestados que el profesional presente. Estos atestados formarán parte del expediente personal del funcionario, el cual estará a cargo de la Oficina de Evaluación.

La Comisión tendrá acceso a toda la información necesaria para la resolución de los casos que sean de su competencia. Podrá solicitar la asesoría de parte de otros funcionarios y unidades del ITCR, cuando lo considere conveniente. Asimismo, en casos especiales podrá solicitar la asesoría de entidades externas al Instituto.

#### Artículo 79.

Para todos los efectos, el dictamen favorable de paso de categoría emitido por la Comisión de Evaluación Profesional regirá a partir de la fecha de solicitud.

En caso de que el dictamen sea favorable, será comunicado al Departamento de Recursos Humanos, al superior jerárquico y al interesado, en el transcurso de los ocho días hábiles siguientes a su emisión.

En caso de que el interesado no alcanzará el puntaje necesario para el ascenso o que no alcanzara el mínimo requerido por concepto de evaluación, el dictamen de la Comisión se enviará solamente al interesado.

### CAPITULO IX RECURSOS DE REVOCATORIA Y APELACION

#### Artículo 80

En caso de que el profesional no esté de acuerdo con alguna de las calificaciones consignadas en el cuestionario de evaluación a cargo del superior jerárquico, podrá presentar recurso de revocatoria dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que fue realizado el análisis de la evaluación conjuntamente con el superior jerárquico. La solicitud de revocatoria deberá indicar los números de los ítems con cuya calificación está en desacuerdo el profesional y las razones que tiene para ello. A partir de esta fecha el superior jerárquico dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para resolver y comunicar al interesado su decisión.

Transcurrido este plazo, el superior deberá trasladar el formulario de evaluación a la Oficina de Evaluación.

#### Artículo 81.

Una vez agotado el recurso de revocatoria, la evaluación a cargo del superior jerárquico podrá ser apelada ante el superior del evaluador. Deberá hacerse por escrito, dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento del plazo concedido para resolver sobre el recurso de revocatoria e indicar las razones en que se sustenta la apelación.

El superior del evaluador deberá comunicar su fallo al interesado y a la Comisión de Evaluación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la apelación.

#### Artículo 82.

Sobre el resultado de la calificación en la evaluación anual podrá solicitarse revocatoria, en forma escrita, al presidente de la Comisión de Evaluación Profesional, con copia al superior jerárquico y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su comunicación.

En dicha solicitud deberán indicarse los aspectos en que se solicita revocatoria y las razones que se tienen para ello.

Para emitir su dictamen, la Comisión dispondrá de diez días hábiles, después de recibir la solicitud de revocatoria. Dicho dictamen será inapelable.

Ante la Comisión de Evaluación no caben recursos de revocatoria ni de apelación contra las resoluciones que sean de la competencia de otros órganos o funcionarios del Instituto.

#### Artículo 83.

Contra las resoluciones sobre dictámenes de paso de categoría emitidos por la Comisión de Evaluación Profesional se podrán establecer recursos de revocatoria y de apelación, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a. La solicitud de revocatoria será presentada por el interesado, en forma escrita, al presidente de la Comisión de Evaluación Profesional durante los cinco días hábiles siguientes a la emisión del dictamen de paso de categoría. Deberá aclarar las razones que tiene para solicitar la revocatoria del acuerdo. La Comisión emitirá un dictamen dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo de la solicitud de revocatoria.

b. Rechazado el recurso de revocatoria, el interesado podrá apelar la resolución ante el Rector. Deberá hacerlo en forma escrita, adjuntar las razones que sustentan la apelación y remitir copia al presidente de la Comisión de Evaluación, dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo del dictamen de rechazo de la solicitud de revocatoria.

c. El Rector dirigirá su fallo al interesado, a la Comisión de Evaluación Profesional, al Departamento de Recursos Humanos y al Superior Jerárquico dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles a partir de la fecha en que recibió la solicitud de apelación.

### CAPITULO X DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 84.

Para efectos de este Reglamento se entiende que un funcionario tiene el grado de bachillerato universitario si este le ha sido otorgado por alguna institución perteneciente al sistema universitario nacional reconocido.

Cuando el grado académico haya sido obtenido en una institución no perteneciente al sistema universitario nacional reconocido, deberá adjuntarse la respectiva certificación de equiparación emitida por alguna institución de educación superior universitaria estatal.

En caso de que un funcionario no posea el grado académico de bachillerato universitario y haya realizado estudios en una unidad académica que otorgue como mínimo un grado superior a este, deberá presentar una certificación de que los estudios realizados equivalen como mínimo al grado de bachillerato universitario. Esta certificación deberá ser emitida por alguna institución de educación superior universitaria estatal.

#### Artículo 85.

Será causal de despido sin responsabilidad patronal, el comprobar que un funcionario ha inducido a error a la Comisión de Evaluación.

#### Artículo 86.

Cuando un profesional se traslade de un puesto administrativo a uno de profesor o viceversa, conservará su categoría. La nomenclatura que le corresponda será la establecida en este Reglamento para dicha categoría en su nuevo puesto.

Los puntos obtenidos para ascender a la categoría en que se encuentra al momento del traslado, no serán tomados en cuenta para ascender a la siguiente categoría.

Las calificaciones en las evaluaciones que le hayan sido realizadas durante el tiempo que haya permanecido en la categoría en la que se encuentra al momento del traslado, se contabilizarán para efectos de ascenso.

#### Artículo 87.

Todo profesional que de común acuerdo con la Institución decida renunciar a parte de su jornada de modo que esta se reduzca a menos de medio tiempo, perderá los beneficios que otorga este Reglamento y su salario y categoría serán definidas de conformidad con las Normas de contratación y remuneración del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

En caso de aumentar su jornada a medio tiempo o más en forma indefinida, deberá solicitar a la Comisión de Evaluación su reubicación en régimen.

#### Artículo 88.

Cuando un profesional incluido en régimen pase a laborar menos de medio tiempo por permiso sin goce de salario, el período que dure el permiso no se computará como tiempo servido para efectos de este Reglamento.

Se exceptúan de esta disposición los permisos otorgados por convenios interinstitucionales que expresamente lo establezcan.

#### Artículo 89.

Los cursos de formación docente y administrativa que sean requisito para el ascenso, serán diseñados e impartidos por el Departamento de Investigación y Perfeccionamiento Educativo y por la Unidad de Superación de Personal del Departamento de Recursos Humanos, respectivamente.

#### Artículo 90.

Los cursos que sean requisitos para el ingreso y ascenso estarán descritos en programas que contengan objetivos, contenidos, actividades, duración, y forma de evaluación. Dichos programas deberán ser aprobados por el Consejo Institucional previa consulta a los Consejos de Vicerrectorías respectivos. Los programas de dichos cursos deberán ser registrados por el Departamento o Unidad respectiva ante la Comisión de Evaluación.

#### Artículo 91.

Las dependencias encargadas de impartir los cursos de formación docente y administrativa, deberán comunicar oficialmente los programas de dichos cursos y las fechas en que se impartan a todos los profesionales regulados por este Reglamento.

#### Artículo 92.

Las dependencias encargadas de impartir cursos de formación docente y administrativa, certificarán una califica-

ción entre 0—100 del aprovechamiento, con base en los programas registrados.

#### Artículo 93.

En lo que respecta a los recursos de revocatoria y apelación contemplados en este Reglamento, se entenderá que el recurso ha sido rechazado si al vencimiento del plazo concedido para su resolución la autoridad competente no hubiera dado el fallo respectivo.

Cuando se trate de recursos que debían ser resueltos por el Rector se entenderá además que se da por agotada la vía administrativa.

#### Artículo 94.

Este Reglamento rige a partir de su publicación en la Gaceta del Tecnológico y deroga cualquier otra disposición reglamentaria que le oponga.

### CAPITULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### Transitorio I.

Dentro de un plazo no mayor de un mes a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento el Departamento de Recursos Humanos deberá presentar a la Comisión de Evaluación Profesional un informe que contenga la lista de profesionales ubicados en la primera categoría profesional establecida en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Retribución del Personal Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y la respectiva fecha de ingreso al régimen en él establecido.

Esta lista deberá ser publicada por la Comisión de Evaluación Profesional por algún medio de comunicación escrita, recibirá las apelaciones correspondientes durante un plazo no mayor de quince días hábiles a partir de su publicación y dará su resolución dentro de un plazo no mayor de un mes.

#### Transitorio II.

Los profesionales regulados por el Reglamento de Ingreso, Promoción y Retribución del Personal Profesional que a la fecha de entrada la vigencia de este Reglamento posean como mínimo el grado de bachillerato universitario, conservarán su salario y categoría. La nomenclatura que les corresponda será la establecida en este Reglamento para dicha categoría.

Para ascender deberán cumplir con los requisitos establecidos en este Reglamento.

#### Transitorio III.

Los funcionarios regulados por el Reglamento de Ingreso, Promoción y Retribución del Personal Profesional que a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento no posean como mínimo el grado de bachillerato universitario tendrán un plazo máximo de seis meses, a partir de esa fecha para regularizar su situación.

Si transcurrido este plazo no hubieran regularizado su situación, quedarán fuera del régimen y perderán los beneficios que otorga este Reglamento. Conservarán el monto de su salario y no recibirán aumentos mientras el monto percibido sea superior al que le corresponda de acuerdo con las Normas de contratación y remuneración del personal.

Dentro de un plazo no mayor de un mes a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, el Departamento de Recursos Humanos deberá presentar a la Comisión de

Evaluación un informe que contenga la lista de funcionarios que no cumplan la condición antes mencionada.

#### Transitorio IV.

Los profesionales a quienes se les haya reconocido salarialmente algún grado académico superior al bachillerato universitario obtenido en una institución no perteneciente al sistema universitario nacional reconocido, dispondrán de un plazo máximo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, para aportar la respectiva certificación de equiparación extendida por alguna institución de educación superior universitaria estatal.

Transcurrido este plazo, de no aportar dicha certificación, conservarán el monto de su salario y no recibirán aumentos mientras el monto percibido sea superior al que les corresponda de acuerdo con este Reglamento y con las Normas de contratación y remuneración del personal.

#### Transitorio V.

Aquellos profesionales que hayan cumplido el tiempo necesario para pasar de categoría según el Reglamento de Ingreso, Promoción y Retribución del Personal Profesional, y que no hubieran podido hacerlo por no tener los requisitos que dicho Reglamento establecía, podrán solicitar paso de categoría durante el mes siguiente a la entrada en vigencia del presente Reglamento, si consideran tener los requisitos mínimos que este estipula para el ascenso.

En caso de que el dictamen de la Comisión de Evaluación sea favorable, el reconocimiento por paso de categoría (salario y nomenclatura) se hará retroactivo a la fecha en que el profesional cumplió el número de años establecido para el ascenso.

#### Transitorio VI.

A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, los profesionales a quienes se les haya reconocido un incremento salarial por concepto de adiestramiento según lo establecido en el Artículo 65 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Retribución del Personal Profesional, conservarán el monto de su salario y no recibirán aumentos mientras el monto percibido sea superior al que les corresponda de acuerdo con este Reglamento y con las Normas de contratación y remuneración del personal.

#### Transitorio VII.

Dentro de un plazo no mayor de un mes a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, el Departamento de Recursos Humanos corroborará que a los profesionales a quienes se les haya otorgado un porcentaje salarial de acuerdo con lo establecido en el Artículo 67 del Reglamento de Ingreso Promoción y Retribución del Personal Profesional, les haya sido definido el mecanismo mediante el cual dicho porcentaje será absorbido.

De no haberse establecido tal mecanismo, a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, tales profesionales conservarán el monto de su salario y no recibirán aumentos mientras el monto percibido sea superior al que les corresponda de acuerdo con este Reglamento y con las Normas de contratación y remuneración del personal.

#### Transitorio VIII.

La Comisión de Evaluación Profesional dispondrá de un plazo no mayor de seis meses a partir de su instalación para presentar al Consejo Institucional los proyectos de reforma al Manual de normas y procedimientos de evaluación profesional y al Reglamento de Operación de dicha Comisión con el propósito de ajustarlos a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

#### Transitorio IX.

Dentro de un plazo no mayor de tres meses a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, el Departamento de Investigación y Perfeccionamiento Educativo y la Unidad de Superación de Personal del Departamento de Recursos Humanos, deberán presentar ante el Consejo Institucional los programas correspondientes a aquellos cursos, que son requisito para el ingreso y ascenso de los profesionales en régimen.

#### Transitorio X.

Dentro de un plazo no mayor de tres meses a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, la Vicerrectoría de Investigación y Extensión en coordinación con la Oficina de Evaluación, establecerá los mecanismos de evaluación de las labores de investigación y extensión a que hace referencia el presente Reglamento.

#### Transitorio XI.

Dentro de un plazo no mayor de los dos meses a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, la Comisión de Evaluación Profesional hará las gestiones necesarias con las Escuelas de Filología y Lenguas Modernas de la Universidad de Costa Rica con el objeto de que se llegue a un convenio Interinstitucional sobre los mecanismos por establecer para el reconocimiento de idiomas diferentes a la lengua materna.

#### Transitorio XII.

Dentro de un plazo no mayor de tres meses a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, el Departamento

de Recursos Humanos deberá haber concluido la redacción del Manual descriptivo de puestos profesionales.

#### Transitorio XIII.

A partir de la entrada en vigencia de este Reglamento, los profesionales contratados originalmente por tiempo indefinido tendrán derecho a que se les contabilice como tiempo servido:

- a. El tiempo que hayan laborado para el Instituto con posterioridad a la entrada en funcionamiento del Sistema de evaluación profesional, siempre que reúnan los requisitos establecidos para tal efecto.
- b. El tiempo que hayan laborado para el Instituto con anterioridad a la entrada en funcionamiento del Sistema de evaluación profesional, siempre que reúnan los requisitos establecidos para tal efecto, con excepción del promedio mínimo en evaluación del desempeño.

#### Transitorio XIV.

En la misma sesión en que se apruebe este Reglamento, el Consejo Institucional nombrará la Comisión de Evaluación Profesional, la cual iniciará funciones a partir de esa fecha. Asimismo, decidirá al azar la mitad de los miembros de elección que durarán tres años en sus funciones, con el fin de que se inicie el ciclo de sustituciones parciales.

#### Transitorio XV.

En su sesión inicial, la Comisión de Evaluación Profesional, designará de entre sus miembros a un presidente.

### NORMAS DE CONTRATACION Y REMUNERACION DEL PERSONAL DEL ITCR

#### Artículo 1.

La autorización para ocupar una plaza nueva o que haya quedado vacante, deberá solicitar el director ante el Rector, con el visto bueno del Vicerrector respectivo.

La solicitud contendrá la justificación desde el punto de vista de las funciones por cumplir y de los requisitos que debe llenar la persona que se contrate. Además deberá ir acompañada de un análisis de carga laboral del Departamento y del dictamen del Consejo de Departamento si lo hubiera, de que la plaza es necesaria.

Esta solicitud deberá hacerse por lo menos 20 días hábiles antes de la publicación del concurso de antecedentes.

Para laborar en la Institución, todo profesional deberá ser escogido mediante concurso de antecedentes.

#### Artículo 2.

Para tomar la decisión de ocupar una plaza nueva o que haya quedado vacante, el Rector se guiará por un estudio que al efecto elabore la Oficina de Planificación que determine si es necesario ocupar dicha plaza y en caso afirmativo, si la necesidad de ocuparla es de carácter temporal o de carácter permanente y la jornada por la que es necesaria. Dicho estudio incluirá un análisis de las variables institucionales pertinentes, las características del puesto, la carga laboral del Departamento o Unidad solicitante y la disponibilidad de recursos humanos en otras unidades de la Institución. Además, deberá tomar en cuenta las disposiciones específicas que, para cada Vicerrectoría, haya aprobado el Consejo Institucional.

#### Artículo 3.

En casos calificados, a juicio del Vicerrector respectivo,

éste podrá realizar contrataciones para llenar plazas vacantes sin contar previamente con los resultados del estudio antes mencionado. En este caso, la contratación se hará por tiempo definido, por un plazo máximo de un semestre, al cabo del cual el Rector resolverá sobre la autorización para llenar la plaza con base en los resultados del estudio en mención.

Si al vencimiento de este plazo no se dispone de los resultados del estudio, la contratación no podrá ser prorrogada.

#### Artículo 4.

Todo funcionario que ocupe una plaza cuya necesidad sea de carácter permanente será contratado por tiempo indefinido por la jornada que el estudio determine como de necesidad permanente y tendrá derecho a todos los beneficios que otorgue el Instituto a sus funcionarios, de acuerdo con los reglamentos respectivos.

Si la necesidad de la plaza es de carácter temporal, el funcionario será contratado a tiempo definido por el plazo y la jornada que de conformidad con el estudio de la Oficina de Planificación Institucional se estime necesario.

#### Artículo 5.

Cuando la necesidad de ocupar una plaza sea de carácter permanente, la contratación por tiempo definido solo será justificable por inopia comprobada a través de concurso de antecedentes. En este caso, la contratación no podrá ser por más de un año y deberá sacarse de nuevo a concurso al vencimiento del período por el que haya sido realizada la contratación respectiva. El nombramiento que se haga en este caso será en calidad de interino por inopia.

#### Artículo 6.

El concurso de antecedentes para la contratación de profesionales se hará según el siguiente procedimiento.

a. Cuando exista una plaza presupuestaria en una dependencia, y se cuente con la autorización del Rector para ocuparla, el director de esta deberá solicitar al Departamento de Recursos Humanos la apertura de un concurso.

b. El concurso de antecedentes deberá ser publicado al menos en un medio de prensa escrita de amplia difusión nacional y en otros medios de comunicación escrita de la institución. Deberá estipular las funciones y requisitos establecidos en el Manual descriptivo de puestos profesionales y los que el Consejo de Departamento considere convenientes.

c. El plazo mínimo para la recepción de solicitudes de participación en el concurso de antecedentes será de cinco días hábiles a partir de la publicación. Las solicitudes serán recibidas por el Departamento de Recursos Humanos, el cual, una vez cerrado el concurso, las trasladará a la dependencia respectiva.

#### Artículo 7.

La selección del profesional se hará según el siguiente procedimiento.

a. Una vez que se cuente con la autorización del Rector para ocupar una plaza, el Consejo de Departamento nombrará de entre sus miembros una comisión que, junto con un delegado del Departamento de Recursos Humanos, conformarán la Comisión Calificadora.

b. La Comisión Calificadora analizará los oferentes y, en un plazo no mayor de dos semanas a partir de la fecha de cierre del concurso, presentará un informe sobre las cualidades de los candidatos, de acuerdo con el análisis de los atestados y de las pruebas que se hayan efectuado.

En caso de que no exista consenso a la hora de presentar el informe, se podrá presentar también un dictamen de minoría.

c. El Consejo de Departamento, seleccionará el profesional que considere idóneo para ocupar el puesto y por medio de su director propondrá al Vicerrector respectivo su nombramiento, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico.

#### Artículo 8.

Para el caso de los Departamentos no Académicos, las funciones asignadas en estas normas al Consejo de Departamento, serán asumidas por el Director de Departamento.

#### Artículo 9.

Al inicio de cada semestre, cada profesional deberá presentar a su superior o a quien corresponda según el Estatuto para su aprobación, el plan de trabajo con las actividades que realizará, tiempo que destinará a cada actividad, horario de trabajo, necesidades, horario de atención a los estudiantes, y en general, toda aquella información que considere relevante para apoyar su gestión.

El horario del docente deberá exhibirse en la puerta de su oficina, durante el período vigente. El horario para la atención de estudiantes deberá cumplirse con la misma rigurosidad con que debe cumplirse el horario de lecciones, asis-

tencia a sesiones ordinarias de órganos colegiados y de comisiones formalmente establecidas.

#### Artículo 10.

El grado académico o especialidad profesional más alto que obtenga el profesional se remunerará de acuerdo con el siguiente cuadro:

CUADRO 1  
GRADO ACADEMICO

Grado o especialidad	Porcentaje sobre la base
Bachillerato	0
Especialidad post-Bachillerato	5
Licenciatura	15
Especialidad post-Licenciatura	20
Maestría	25
Doctorado académico	35

En caso de que un profesional tenga varios grados académicos o especialidades profesionales, se le remunerará solamente uno de ellos.

Cuando se solicite remuneración por un grado obtenido en una institución no perteneciente al sistema universitario nacional reconocido deberá acompañarse de la respectiva certificación de equiparación expedida por alguna institución de educación superior universitaria estatal.

#### Artículo 11.

La experiencia profesional se reconocerá de acuerdo con el siguiente cuadro:

CUADRO 2  
PORCENTAJE POR EXPERIENCIA

PERIODOS	EXPERIENCIA PROFESIONAL	
	DOCENTE	NO DOCENTE
De 1 año a menos 2	4	5
De 2 años a menos de 3	8	12
De 3 años a menos de 4	12	18
De 4 años a menos de 5	16	24
De 5 años o más	20	30

#### Artículo 12.

Se considera experiencia profesional, el trabajo ejercido a tiempo completo o su equivalente en un puesto que requiera como mínimo el grado de bachillerato universitario y afín a las actividades que desempeñará el profesional en la dependencia en que será ubicado. Esta experiencia debe haberse adquirido con posterioridad a la obtención del grado de bachillerato universitario como mínimo y ser debidamente certificada por la empresa o institución en la que el funcionario laboró.

En caso de que el funcionario no posea el grado académico de bachillerato universitario y realice estudios en una unidad académica que otorgue como mínimo un grado superior a este, le será reconocido como experiencia profesional el trabajo a tiempo completo equivalente ejercido

con posterioridad a la fecha en que sus estudios equivalgan como mínimo al grado de bachillerato universitario en un puesto que requiera como mínimo ese grado. Para ello deberá aportar una certificación en la que se haga constar que los estudios realizados equivalen al grado de bachillerato universitario. Esta certificación deberá ser emitida por alguna institución de educación superior universitaria estatal.

#### Artículo 13.

Se reconocerá como experiencia profesional la labor docente desempeñada a tiempo completo o su equivalente, en el Tercer Ciclo de la Educación General Básica o niveles superiores.

#### Artículo 14.

Por cada año de servicio continuo en el Instituto, el profesional se hace acreedor a un aumento salarial de un 4<sup>o</sup>/o sobre la base, proporcional a su jornada de trabajo.

#### Artículo 15.

Cuando un profesional ocupe el cargo de director de Departamento, tendrá un recargo del 30<sup>o</sup>/o sobre la base. El porcentaje señalado representa la retribución adicional por las obligaciones que el cargo implica. Este porcentaje de recargo se reconocerá solamente durante el período para el cual el funcionario haya sido nombrado y esté en el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 16.

Cuando un profesional ingresa a laborar en la Institución, el Departamento de Recursos Humanos, de conformidad con las normas establecidas al efecto, definirá su salario en función de los atestados que presente. Para tal efecto, el Departamento de Recursos Humanos podrá solicitar la asesoría de otras unidades o funcionarios del Instituto. También, en casos especiales, podrá solicitar asesoría de parte de entidades o funcionarios externos al Instituto.

#### Artículo 17.

Será causal de despido sin responsabilidad patronal el comprobar que un funcionario ha inducido a error al Departamento de Recursos Humanos en materia de la competencia de este Departamento.

#### Artículo 18.

Sobre los casos que le sean sometidos, el Departamento de Recursos Humanos deberá pronunciarse dentro de un plazo máximo de diez días hábiles después de recibida toda la documentación.

#### Artículo 19.

Las resoluciones del Director del Departamento de Recursos Humanos sobre la definición de salarios regirán una vez que el Rector les haya dado su ratificación. Para tal efecto, el Rector dispondrá de un plazo de ocho días hábiles a partir de la resolución del Director del Departamento de Recursos Humanos.

Las resoluciones favorables se reconocerán a partir del momento en que el interesado hiciera la solicitud debidamente documentada de aplicación de estas normas.

#### Artículo 20.

Si la resolución fuera negativa, el interesado podrá pedir revocatoria ante el Director de Recursos Humanos dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles. De ratificarse la resolución, podrá ser apelada ante el Rector dentro de diez días hábiles siguientes a la fecha de la resolución. El Rector deberá pronunciarse dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles. Vencido este plazo, de no haber resolución expresa por parte del Rector se considerará que la solicitud de apelación ha sido rechazada y se dará por agotada la vía administrativa.

Disposiciones aprobadas por el Consejo Institucional en sesión No. 1265, artículo 16 del 6 de setiembre de 1984.

**CATEGORIAS PROFESIONALES Y PUNTAJES MINIMOS Y MAXIMOS  
ALCANZABLES POR RUBRO SEGUN LA  
CATEGORIA**

RUBROS	Componentes de Rubro	Puntaje máximo por cada componente	Escala de Calificación	Coeficiente de Conversión	GRADO ACADEMICO MINIMO: BACHILLERATO UNIVERSITARIO				GRADO ACADEMICO MINIMO: LICENCIATURA UNIVERSITARIA							
					DE INSTRUCTOR A PROFESOR ADJUNTO		DE PROFESOR ADJUNTO A PROFESOR ASOCIADO		DE PROFESOR ASOCIADO A CATEDRATICO		DE PROFESOR ASOCIADO A CATEDRATICO		DE PROFESOR ASOCIADO A CATEDRATICO			
					DE PROFESIONAL 1 A PROFESIONAL 2	DE PROFESIONAL 2 A PROFESIONAL 3	DE PROFESIONAL 2 A PROFESIONAL 3	DE PROFESIONAL 3 A PROFESIONAL 4	DE PROFESIONAL 3 A PROFESIONAL 4	DE PROFESIONAL 3 A PROFESIONAL 4	DE PROFESIONAL 3 A PROFESIONAL 4	DE PROFESIONAL 3 A PROFESIONAL 4				
					PUNTAJE		PUNTAJE		PUNTAJE		PUNTAJE					
					Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo				
EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN EL PUESTO			0 a 100		80	7.28	100	9.10	85	15.47	100	18.20	90	32.76	100	36.40
					4 PUNTOS	12 PUNTOS	12 PUNTOS	24 PUNTOS	24 PUNTOS	32 PUNTOS						
PRODUCCION UNIVERSITARIA	Publicaciones	4 PUNTOS	0 a 100	0.04	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
	Artículos	8 PUNTOS	0 a 100	0.08	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
PROYECCION UNIVERSITARIA	Obra artística o profesional calificada	8 PUNTOS	0 a 100	0.08	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
	Participación activa en eventos	3 PUNTOS	0 a 100	0.03	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
FORMACION UNIVERSITARIA ADICIONAL	Desarrollo de proyectos de extensión	4 PUNTOS	0 a 100	0.04	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
	Idiomas	6 PUNTOS	0 a 100	0.06	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
	Lenguajes de Computac.	2 PUNTOS	0 a 100	0.02	4 PUNTOS		12 PUNTOS		12 PUNTOS		24 PUNTOS		24 PUNTOS		32 PUNTOS	
TIEMPO SERVIDO	Adiestramientos		Aprobación	Horas Certificadas/40	4 PUNTOS		8 PUNTOS		8 PUNTOS		1 PUNTO		1 PUNTO		1 PUNTO	
	Cursos de Formación Docente y Administrativa		Aprobación		4 PUNTOS		8 PUNTOS		8 PUNTOS		1 PUNTO		1 PUNTO		1 PUNTO	
PUNTAJE MINIMO ESTABLECIDO PARA ASCENDER A CADA CATEGORIA					3 AÑOS		8 AÑOS		14 AÑOS		26 PUNTOS		52 PUNTOS		104 PUNTOS	