



# GACETA DEL TECNOLÓGICO

Director: Dr. Mauro Murillo Arias

Gaceta No. 46 Mayo 1990

## SISTEMA DE ESCALAFÓN NO PROFESIONAL

El Consejo Institucional en su Sesión No. 1522, Artículo UNICO, del 19 de diciembre de 1989, aprobó el siguiente Escalafón no Profesional

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1

Este Reglamento constituye un medio para fortalecer e incentivar la excelencia en el quehacer de los funcionarios no profesionales del Instituto Tecnológico de Costa Rica (en adelante el Instituto).

Para la consecución de estos objetivos, se establece un sistema de pasos que permite reconocer, debidamente evaluados, los méritos del trabajador en el desempeño de su función y el esfuerzo adicional al cumplimiento de las funciones propias del puesto; regular el avance a través del sistema, y establecer la retribución correspondiente, de acuerdo con la ubicación en él.

##### Artículo 2

Se pueden acoger a este reglamento los funcionarios no profesionales cuya jornada y permanencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica sea de medio tiempo o más, estén contratados por tiempo indefinido y cumplan con los requisitos de ingreso y ascenso establecidos en el mismo.

##### Artículo 3

La aplicación de este Escalafón está a cargo de la Comisión de Evaluación (en adelante la Comisión) establecida en el Artículo 109 del Reglamento de Carrera Profesional integrada, además, por dos funcionarios del sector no profesional que participarán en forma ad-hoc para el análisis de casos de ascenso de personal de su sector.

### CAPITULO II

#### DEFINICIONES

Para efectos de este reglamento, rigen las siguientes definiciones:

##### Artículo 4

Se considera **funcionario no profesional del Instituto** a aquel cuyo requisito en el puesto es inferior al grado de Bachillerato universitario.

##### Artículo 5

Se considera **superior jerárquico** a aquella persona que ejerce autoridad inmediata y formalmente conferida sobre el funcionario en el nivel de Dirección de Departamento o igual o superior autoridad.

##### Artículo 6

La **evaluación** es una valoración del desempeño del funcionario no profesional en el puesto que ocupa, según los resultados obtenidos mediante los instrumentos y procedimientos utilizados por la Oficina de Evaluación.

##### Artículo 7

El **desempeño en el puesto** es el cumplimiento de funciones que realiza el funcionario no profesional durante el período evaluado y que corresponden a las establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos.

##### Artículo 8

Se entiende por **tiempo servido**, el tiempo que el funcionario haya laborado para el Instituto con jornada de medio tiempo o más.

##### Artículo 9

La **producción universitaria** es la realización de obras profesionales y artísticas que muestren alguna innovación o adaptación, según criterio calificados aplicables a la especialidad de que se trate.

##### Artículo 10

**Obra profesional** es aquella producción de importancia en los campos de la tecnología, las ciencias, las letras, o la administración, según criterios calificados aplicables a la especialidad de que se trate.

Comprende los siguientes componentes: libros y artículos en estos campos, desarrollo de software y obras didácticas.

##### Artículo 11

La **obra artística** es aquella producción de importancia en el campo de las artes, según criterios calificados aplicables a la especialidad de que se trate.

Comprende los siguientes componentes: libros y artículos en este campo, pinturas y esculturas y otras manifestaciones artísticas a criterio de la Comisión.

##### Artículo 12

**Libro** es aquella publicación de cierta extensión en los cam-

pos de la tecnología, las ciencias, las letras y las artes, avalada por una entidad que tenga consejo editorial.

#### Artículo 13

**Artículo** es aquella publicación en los campos de la tecnología, las ciencias, las letras y las artes, que se inserta en revistas o periódicos que posean consejo o comisión editorial.

#### Artículo 14

Por **desarrollo de software** se entiende la creación de programas de computación de importancia y cierto grado de complejidad y utilidad, según criterios calificados de especialistas en la materia.

#### Artículo 15

Se entiende por **obra didáctica** aquel trabajo académico de utilidad demostrada en la actividad docente, que refleje adaptación o innovación de conocimientos y que sea de buena calidad, según criterios calificados de especialistas en la materia.

#### Artículo 16

La **producción administrativa** es aquel trabajo que dé como resultado un mejoramiento sustancial de los servicios que presta una unidad o conduzca a una significativa racionalización de los recursos para brindar esos servicios.

#### Artículo 17

Por **proyección universitaria** se entiende la realización de actividades de importancia, que estén dirigidas a comunidades, instituciones, personas físicas y jurídicas.

Comprende los siguientes componentes: cursos de educación continuada, cursos libres, patentes, premios nacionales e internacionales, membresía en consejos y comisiones editoriales y organismos institucionales fuera del Instituto, organización y participación en eventos de proyección externa, participación destacada en eventos deportivos y publicaciones científicas y culturales en periódicos.

#### Artículo 18

Por **patente** se entiende el documento en que oficialmente se otorga un privilegio de invención y propiedad industrial.

#### Artículo 19

Se entiende por **educación continuada** la impartición de cursos que tiendan a ampliar conocimientos en un área de estudios determinada a personas que posean formación certificada en ese campo.

#### Artículo 20

Se entiende por **cursos libres** la impartición de cursos terminales en diferentes campos ofrecidos y avalados por una universidad estatal costarricense.

#### Artículo 21

Se consideran **premios nacionales e internacionales** los galardones recibidos por el funcionario en el campo de la tecnología, las ciencias, las letras, las artes y los deportes.

#### Artículo 22

Se entiende por **membrecía en Consejos Editoriales** la perte-

nencia a un consejo o comisión editorial de periódicos, revistas o libros, ya sea institucional o extrainstitucional.

#### Artículo 23

Se entiende por **membrecía en organismos extrainstitucionales** el formar parte de Juntas Directivas de instituciones públicas, y, para los niveles 1 y 2, además, las asociaciones de desarrollo comunal y juntas de educación.

#### Artículo 24

Se entiende por **organización de eventos de proyección externa** la realización de actividades de nivel nacional o internacional.

Se entiende por **participación destacada en eventos de proyección externa** el ser expositor o ejecutante en actividades de nivel nacional o internacional.

La organización y participación en eventos de proyección externa comprende seminarios, congresos, ferias, convenciones, simposios, exposiciones, recitales y conciertos.

#### Artículo 25

Se considera **participación destacada en eventos deportivos en el nivel nacional e internacional** el ocupar alguno de los tres primeros lugares en acontecimientos en el campo del deporte.

#### Artículo 26

Por **publicaciones científicas y culturales en periódicos** se entiende aquellos escritos en estos campos difundidos por medio de la prensa escrita.

#### Artículo 27

Se entiende por **participación interna oficial** el trabajo destacado en comisiones institucionales debidamente solicitado y reconocido por el Consejo Institucional; el ser miembro de órganos institucionales debidamente reconocidos y estipulados en este reglamento; y el ser responsable de unidad en Departamentos.

#### Artículo 28

Por **formación adicional** al requisito del puesto se entiende la capacitación y conocimientos adquiridos por el funcionario en diferentes áreas.

Comprende ciclos de educación, créditos universitarios, grados académicos universitarios, título de Diplomado de nivel parauniversitario debidamente reconocido por el Consejo Superior de Educación, título de Técnico otorgado por el Instituto Nacional de Aprendizaje, idiomas, conocimiento y manejo de software, cursos de capacitación y de especialización.

#### Artículo 29

Se entiende por **ciclos de educación** aquellos de Educación General Básica o Educación Diversificada aprobados en alguna institución debidamente reconocida y autorizada por el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

#### Artículo 30

Se entiende por **créditos universitarios** aquellos aprobados

en una universidad costarricense estatal o privada debidamente reconocida por el Consejo Nacional de Educación Superior Privada.

#### Artículo 31

Por **grado académico** se entiende el valor académico de los conocimientos y habilidades del individuo, dentro de una escala creada por las Instituciones de Educación Superior para indicar la profundidad y amplitud de esos conocimientos y habilidades en cuanto estos puedan ser garantizados por un diploma, según lo establece el Convenio del Consejo Nacional de Rectores para crear una Nomenclatura de Grados y Títulos de la Educación Superior.

#### Artículo 32

Por **idiomas** se entiende el dominio de otras lenguas diferentes del español.

#### Artículo 33

Por **conocimiento y manejo de software** se entiende el dominio de lenguajes de computación y paquetes integrados.

#### Artículo 34

Por **cursos de capacitación** se entiende la asistencia o la aprobación de cursos relacionados con el quehacer del funcionario, que hayan sido aprobados o avalados por la Unidad de Superación de Personal o por el Comité de Becas del Instituto.

#### Artículo 35

En el caso de los profesores e instructores técnicos y promotores, se entiende por **labores docentes** el planeamiento y organización del curso, la preparación e impartición de lecciones de teoría y práctica, la preparación de materiales didácticos, la atención a estudiantes y la elaboración y corrección de pruebas.

#### Artículo 36

En el caso de los profesores e instructores técnicos y promotores, se entiende por **labores académico-administrativas** la coordinación de cursos y de unidades en departamentos docentes formalmente constituidas.

#### Artículo 37

El **ascenso** se define como el avance del funcionario, a través de los diferentes pasos establecidos en este reglamento.

### CAPITULO III

#### ESCALAFON NO PROFESIONAL

#### Artículo 38

Para efectos de este reglamento, las diferentes categorías del sector no profesional establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos se agrupan en cuatro niveles, según se establece en el siguiente cuadro:

#### CUADRO No. 1

#### CATEGORIAS NO PROFESIONALES POR NIVEL

NIVEL	CATEGORIAS
1	De la 1 a la 6
2	De la 7 a la 11
3	De la 12 a la 16
4	De la 17 a la 21

#### Artículo 39

Se establecen tres pasos (Paso I, Paso II y Paso III), a los cuales puede ascender el personal del Instituto normado por este reglamento.

### CAPITULO IV

#### INGRESO AL ESCALAFON

#### Artículo 40

Para ser ubicado en el Paso I, el personal del Instituto deberá presentar la solicitud correspondiente ante la Comisión y cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber sido contratado según los procedimientos establecidos en las Normas de Contratación y Remuneración de Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Estar nombrado por tiempo indefinido con una jornada de medio tiempo o más.
- Haber laborado 5 años para el Instituto con una jornada de medio tiempo o más; haber sido sometido a evaluación con los instrumentos correspondientes del sistema de evaluación; y haber obtenido una calificación promedio mayor o igual a 80 durante este período.

### CAPITULO V

#### ASCENSO EN EL ESCALAFON

#### TITULO I: ASPECTOS GENERALES

#### Artículo 41

Para ascender a los diferentes pasos se toman en cuenta los siguientes rubros:

Tiempo servido  
 Desempeño en el puesto  
 Producción universitaria  
 Proyección universitaria  
 Participación interna oficial  
 Formación adicional

Artículo 42  
 Para tener derecho al ascenso a los diferentes pasos, el funcionario debe obtener un puntaje mínimo con el siguiente cuadro:

CUADRO No. 2

PUNTAJE MINIMO

PASOS	PUNTOS NECESARIOS PARA EL ASCENSO
Paso I	8
Paso II	16
Paso III	24

Artículo 43  
 Para determinar los puntos obtenidos por cada componente de rubro, la Comisión 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 entidad que este reglamento o las Normas para la Aplicación del Escalafón no Profesional establezcan.

Dicha certificación deberá consignar una calificación de 0-100 sobre los aspectos que este reglamento y las Normas para la Aplicación del Escalafón no Profesional especifican. 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 fórmula:

$$\text{No. Puntos} = \frac{C \times P}{100}$$

C: Calificación  
 P: Puntaje máximo del componente de rubro

Artículo 44  
 Los puntos obtenidos para ascender a cada paso no se contabilizan para el ascenso al siguiente.

Cualquier excedente en el puntaje requerido para ascender a los diferentes pasos se contabiliza en el rubro correspondiente, según las disposiciones establecidas en este reglamento para el siguiente paso.

Artículo 45  
 No es necesario haber estado en un paso para ascender a otro superior, siempre que se reúnan los requisitos correspondientes a los pasos anteriores y al que se solicita ascender.

TITULO II: TIEMPO SERVIDO

Artículo 46  
 Para ascender a los diferentes pasos, el funcionario deberá cumplir con el tiempo servido mínimo acumulado de acuerdo con el siguiente cuadro:

CUADRO No. 3

TIEMPO SERVIDO

PASOS	ACUMULADO NECESARIO PARA EL ASCENSO
Paso I	5 años
Paso II	10 años
Paso III	15 años

Artículo 47  
 El tiempo contabilizado como tiempo servido se considera únicamente para el ascenso a los diferentes pasos en lo relativo a este reglamento.

TITULO III: DESEMPEÑO EN EL PUESTO

Artículo 48  
 Por concepto de evaluación del desempeño en el puesto se otorga una calificación de 0 a 100.

Artículo 49  
 La evaluación del desempeño en el puesto se obtiene de la calificación promedio en las evaluaciones anuales que le hayan sido aplicadas al funcionario durante el tiempo que haya permanecido en el paso inmediato anterior al que solicite ascender.

Artículo 50  
 El puntaje máximo que se otorga por concepto de evaluación en el desempeño del puesto, corresponde a un porcentaje del puntaje total requerido para ascender en el escalafón, según se estipula en el siguiente cuadro:

CUADRO No. 4

PORCENTAJE RESPECTO DEL PUNTAJE TOTAL REQUERIDO PARA EL ASCENSO

NIVEL	PASO I	PASO II	PASO III
1 (1-6)	60%	55%	50%
2 (7-11)	55%	50%	45%
3 (12-16)	50%	45%	40%
4 (17-21)	45%	40%	35%

**Artículo 51**

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

**TITULO IV: PRODUCCION UNIVERSITARIA****Artículo 57**

Todo libro que cumpla con los requisitos establecidos para su reconocimiento otorga un máximo de 5 puntos.

**CUADRO No. 5****EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

PASOS	PASO I				PASO II				PASO III			
	Calific.		Puntaje		Calific.		Puntaje		Calific.		Puntaje	
	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.
1 (1-6)	80	100	3.84	4.8	85	100	7.48	8.8	90	100	10.8	12.0
2 (7-11)	80	100	3.52	4.4	85	100	6.80	8.0	90	100	9.72	10.8
3 (12-16)	80	100	3.20	4.0	85	100	6.12	7.2	90	100	8.64	9.6
4 (17-21)	80	100	2.88	3.6	85	100	5.44	6.4	90	100	7.56	8.4

**Artículo 52**

Para efectos de evaluación del desempeño en el puesto, se consideran las labores consignadas en el Manual Descriptivo de Puestos que el funcionario ha ejecutado en el último período por evaluar, según la clase de puesto.

**Artículo 53**

La evaluación de las labores se hace mediante instrumentos en que se plasman los criterios del superior jerárquico.

**Artículo 54**

Para el caso de los profesores e instructores técnicos y promotores la evaluación de las labores docentes se hace mediante instrumentos en los que se plasmen los criterios del superior jerárquico y de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Evaluación Profesional.

**Artículo 55**

Para el caso de los profesores técnicos, la evaluación del desempeño en el puesto se hace en función del tiempo que el funcionario dedica al desarrollo de cada labor, según lo estipulado en el plan de trabajo que le fue aprobado, de acuerdo con lo que establece el Sistema de Evaluación Profesional, y se pondera de acuerdo con el tiempo dedicado a cada una de ellas.

**Artículo 56**

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

Esta información debe ser suministrada por el Departamento de Recursos Humanos.

Para el reconocimiento de libros, el interesado debe presentar ante la Comisión un ejemplar de cada uno.

**Artículo 58**

Todo artículo que cumpla con los requisitos establecidos para su reconocimiento otorga un máximo de 1.5 puntos.

El puntaje máximo permitido en este rubro para cada paso es el siguiente:

Paso I	2
Paso II	4
Paso III	6

Para el reconocimiento de artículos, el interesado debe presentar ante la Comisión una copia de cada uno.

**Artículo 59**

El desarrollo de software que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga un máximo de 3 puntos; y el puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	3
Paso II	5
Paso III	7

Para reconocer el desarrollo de software, el interesado debe presentar ante la Comisión el trabajo correspondiente.

El desarrollo de software no se reconoce en aquellos casos en que sea parte de las funciones para las que el funcionario fue contratado.

**Artículo 60**

Cada obra didáctica que cumpla con los requisitos estable-

cidos para el reconocimiento otorga un máximo de 2 puntos, y el puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	2
Paso II	3
Paso III	4

Para el reconocimiento de las obras didácticas, el interesado debe presentar ante la Comisión el trabajo correspondiente.

#### Artículo 62

Toda obra artística calificada que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento, otorga un máximo de 2 puntos.

El puntaje máximo permitido para cada paso es de 2 puntos.

#### Artículo 63

Cuando una obra artística o profesional calificada cuente con coautores, el puntaje que se otorgue se distribuye de acuerdo con la solicitud que al efecto presenten los interesados ante la Comisión. Esta distribución del puntaje se mantiene vigente en el momento en que los otros autores soliciten su respectivo reconocimiento.

Los autores deben presentar la solicitud de distribución del puntaje firmada; de lo contrario, el puntaje otorgado se distribuye equitativamente.

#### Artículo 64

Los componentes del rubro producción universitaria, contemplados en los artículos 58, 59, 60, 61 y 62, solo se reconocerán si el funcionario los realiza durante el período en que labore para el Instituto.

### TITULO V: PROYECCION UNIVERSITARIA

#### Artículo 65

La impartición de cursos de educación continuada que cumplan con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga un punto.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	2
Paso II	3
Paso III	3

Para el reconocimiento de cursos de educación continuada, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación expedida por la dependencia institucional responsable o la Fundación Tecnológica de Costa Rica, en que conste la evaluación del curso.

#### Artículo 66

Cada curso libre que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga 0.5 puntos. El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1
Paso II	2
Paso III	2

Para reconocer cursos libres; el interesado deberá presentar ante la Comisión una certificación expedida por la Vicerrectoría de Docencia.

#### Artículo 67

Cada patente que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga 5 puntos.

Para reconocer las patentes, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación expedida por el Registro Público de la Propiedad.

#### Artículo 68

Todo premio nacional o internacional que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga un máximo de 5 puntos.

Para el reconocimiento de premios nacionales o internacionales, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación expedida por la entidad que los haya otorgado.

#### Artículo 69

La membrecía en consejos o comisiones editoriales y juntas directivas de órganos extrainstitucionales otorga 0.5 puntos por año. El puntaje por fracción de tiempo se contabiliza en forma proporcional.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1
Paso II	1.5
Paso III	1.5

Para su reconocimiento, el interesado deberá presentar ante la Comisión una certificación de la Presidencia o Secretaría del Consejo o Junta respectiva.

El puntaje por fracción de tiempo se contabiliza en forma proporcional.

#### Artículo 70

La organización o participación destacada en eventos de proyección externa que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga 1 punto.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	2
Paso II	3
Paso III	4

Para el reconocimiento de la organización o participación destacada en eventos de proyección externa, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación expedida por la entidad organizadora. En el caso de participar el funcionario en el evento, debe constar, además, la temática correspondiente.

#### Artículo 71

La participación destacada en eventos deportivos en el nivel nacional o internacional que cumpla con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga 1 punto. Podrá alcanzar un máximo de 4 puntos a lo largo de la carrera y no más de 2 puntos por cada paso.

Para el reconocimiento de la participación destacada en eventos deportivos, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación expedida por el ente organizador del evento.

#### Artículo 72

Cada tres publicaciones científicas o culturales en periódicos que cumplan con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorgan 1 punto como máximo.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1
Paso II	1.5
Paso III	2

Para reconocer publicaciones científicas o culturales en periódicos, el interesado debe presentar ante la Comisión una copia de cada una.

Este componente será reconocido siempre y cuando no forme parte de las funciones del funcionario según el Manual Descriptivo de Puestos.

#### Artículo 73

Los componentes del rubro proyección universitaria, contemplan en los artículos 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 y 72, solo se reconocerán si el funcionario los realiza durante el período en que labore para el Instituto.

### TITULO VI: PARTICIPACION INTERNA OFICIAL

#### Artículo 74

La participación destacada en cada comisión institucional otorga 0.5 puntos. El Consejo Institucional enviará al interesado la respectiva comunicación cuando se le otorgue el reconocimiento, el cual solo se dará por iniciativa propia de este órgano.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1
Paso II	1.5
Paso III	2

#### Artículo 75

El ser miembro titular del Directorio de la Asamblea Institucional Representativa, el Tribunal Institucional Electoral y la Junta de Relaciones Laborales; y el ser miembro no de oficio de la Comisión de Evaluación, otorga 0.5 puntos por año. El ser representante ante la Asamblea Institucional Representativa otorga 0.25 puntos.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1.5
Paso II	2.5
Paso III	3

#### Artículo 76

El ser miembro del Consejo Institucional otorga 1 punto por año.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	3
Paso II	5
Paso III	6

#### Artículo 77

El desempeño del puesto de responsable de unidad en Departamentos, otorga 0.5 puntos por año. El reconocimiento se hará siempre y cuando la evaluación haya sido igual o superior a la mínima necesaria para el paso correspondiente.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1
Paso II	2
Paso III	3

#### Artículo 78

Para todos aquellos componentes de rubro contemplados en los artículos 75, 76 y 77, los puntajes por fracciones de tiempo se contabilizan en forma proporcional.

### TITULO VII: FORMACION ADICIONAL

#### Artículo 79

El haber aprobado el tercer ciclo de la Educación General Básica o el cuarto de la Educación Diversificada, otorga 1 punto por cada ciclo, siempre que no sea requisito para el puesto.

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar ante la Comisión constancia de aprobación emitida por el Ministerio de Educación Pública.

#### Artículo 80

Todo título de la Educación Técnica Media otorga 2 puntos, siempre que no sea requisito para el puesto y 2.5 puntos en caso de que dicho título sea afín al puesto.

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar el título ante la Comisión.

#### Artículo 81

Todo título de Técnico obtenido en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) otorga 0.5 puntos, siempre que no sea requisito para el puesto y un punto si es afín al puesto.

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar el título ante la Comisión.

#### Artículo 82

Cada título de Diplomado obtenido en una institución universitaria estatal costarricense o en una institución parauniversitaria debidamente reconocida y autorizada por el Consejo Superior de Educación, otorga 2.5 puntos, siempre que no sea requisito para el puesto y 3 puntos si el mismo es afín al puesto.

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar el título ante la Comisión.

#### Artículo 83

Cada grado académico obtenido en una institución universitaria costarricense estatal o privada otorga un puntaje de acuerdo con el nivel, de la siguiente forma:

Bachillerato	3
Licenciatura	4

En el cómputo total, se toma en cuenta únicamente el grado más alto que el funcionario tenga.

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar ante la Comisión el título correspondiente.

#### Artículo 84

Cuando el funcionario obtenga un grado superior al ya reconocido, el puntaje que se le otorgue será la diferencia respecto del punto otorgado por el anterior.

#### Artículo 85

Por cada 30 créditos aprobados en una institución universitaria costarricense estatal o privada, se otorga 1 punto. El puntaje máximo permitido a lo largo de toda la carrera es de 3 puntos, con un máximo de 1.5 puntos para cada paso.

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar ante la Comisión constancia de los créditos aprobados emitida por la universidad correspondiente.

Los puntos que hayan sido otorgados por concepto de créditos universitarios y que posteriormente sean utilizados para la obtención de algún grado académico deben restituirse en el momento de solicitar un nuevo paso. La restitución de tales puntos puede hacerse en cualquier rubro de los que contempla este reglamento.

#### Artículo 86

Por el dominio de un idioma se otorga un máximo de 4 puntos.

Puede otorgarse hasta un máximo de 8 puntos por este concepto durante toda la carrera y un máximo de 4 para cada paso.

Para el reconocimiento de idiomas diferentes del español, el interesado deberá presentar ante la Comisión una certificación emitida por un organismo formalmente reconocido, donde se indique el grado del dominio de la expresión oral y escrita.

#### Artículo 87

El grado de dominio de idiomas no otorga puntos en aquellos casos en que sea requisito del puesto según el Manual Descriptivo de Puestos.

#### Artículo 88

El conocimiento y manejo de software otorga un máximo de 1.5 puntos. Para reconocer este rubro, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación de su grado de dominio.

Para el ascenso, excepto para los funcionarios ubicados en el Nivel 1, se requiere un puntaje mínimo por este concepto. El puntaje mínimo y el puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

NIVEL	PASO I		PASO II		PASO III	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
1	0	2	0	2	0	4
2	0	4	1	6	1	8
3	0	5	1	6	1	10
4	0	5	1	8	1	12

#### Artículo 89

El conocimiento y manejo de software no se toma en cuenta en aquellos casos en que sea requisito del puesto según el Manual Descriptivo de Puestos.

#### Artículo 90

Por cada curso de capacitación de un mínimo de 20 horas certificadas, se asigna 1 punto para los funcionarios ubicados en los Niveles 1 y 2; y 0.5 puntos para los funcionarios ubicados en los Niveles 3 y 4.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

NIVEL	PASO I	PASO II	PASO III
1	4	8	10
2	4	8	10
3	4	6	8
4	4	6	8

Para su reconocimiento, el interesado debe presentar ante la Comisión una certificación emitida por la entidad que la impartió, que contemple programa, duración y constancia de aprobación o en su defecto, de participación. Además, debe presentar una constancia de la aprobación o aval por parte de la Unidad de Superación de Personal o del Comité de Becas.

### CAPITULO VI SOLICITUD DE ASCENSO

#### Artículo 91

Cuando un funcionario considere haber completado los

requisitos necesarios para su ascenso, puede solicitar su paso ante la Comisión. Para ello debe aportar completos los siguientes documentos:

- a. Formulario de solicitud de paso.
- b. Certificación de evaluaciones realizadas, en la que se incluya la calificación obtenida y la escala de evaluación utilizada, cuando corresponda.
- c. Todas las certificaciones, que demuestren el grado de cumplimiento, por parte del funcionario, de los componentes que según este Reglamento lo requieran, emitidas por las entidades competentes.

#### Artículo 92

El funcionario que no alcance el puntaje requerido para el ascenso, o que no haya obtenido la calificación mínima por concepto de evaluación, puede hacer una nueva solicitud cuando considere haber satisfecho los requisitos del caso.

### CAPITULO VII RETRIBUCION

#### Artículo 93

Este capítulo establece la retribución otorgada a los funcionarios regidos por el presente reglamento, por concepto de ascenso a los diferentes pasos.

#### Artículo 94

Para los funcionarios regidos por este reglamento, se entiende por base salarial aquella que devenga un funcionario sin ningún porcentaje adicional, según corresponda a la categoría en que esté ubicado de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos.

#### Artículo 95

A cada uno de los pasos establecidos corresponde un porcentaje salarial de acuerdo con el siguiente cuadro:

CUADRO No. 6

#### RETRIBUCION POR PASO

ASCENSO	PORCENTAJE NOMINAL SOBRE LA RESPECTIVA BASE SALARIAL AL OBTENER EL ASCENSO	PORCENTAJE ACUMULADO SOBRE LA BASE SALARIAL	RETRIBUCION TOTAL*
PASO I	4%o	4%o	8.5%o
PASO II	4%o	8%o	12.5%o
PASO III	4%o	12%o	16.5%o

\* Incluye el 4.5%o aprobado por el Consejo Institucional en su Sesión No. 1384, Artículo 16 del 9 de abril de 1987.

### CAPITULO VIII RECURSOS DE REVOCATORIA Y APELACION

#### Artículo 96

Contra las resoluciones de ascenso emitidas por la Comisión de Evaluación se pueden establecer recursos de revocatoria y de apelación, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a. La solicitud de revocatoria debe ser presentada por el interesado, en forma escrita, al presidente de la Comisión, durante los cinco días hábiles siguientes a la emisión de la resolución de ascenso. Debe aclarar las razones que tiene para solicitar la revocatoria del acuerdo. La Comisión debe emitir una resolución dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo de la solicitud de revocatoria.
- b. Rechazado el recurso de revocatoria, el interesado puede apelar la resolución ante el Rector. Debe hacerlo en forma escrita, adjuntar las razones que sustentan la apelación y remitir copia al presidente de la Comisión, dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo del dictamen de rechazo de la solicitud de revocatoria.
- c. El Rector debe dirigir su fallo al interesado, a la Comisión, 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.

#### Artículo 97

Cuando se trate de recursos que deban ser resueltos por el Rector, se entiende, además, que se da por agotada la vía administrativa.

### CAPITULO IX DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 98

Los funcionarios del sector no profesional que participen

ad-hoc para el análisis de casos de ascenso de personal de su sector, serán nombrados por el Consejo Institucional así como sus respectivos suplentes. Durarán en sus funciones tres años y podrán ser reelectos. Tanto los funcionarios como los suplentes deben estar ubicados al menos en el Paso II.

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 99

A la Comisión de Evaluación integrada con los miembros ad-hoc le corresponde decidir sobre la ubicación y ascenso del personal en el escalafón para lo cual se regirá por lo estipulado en este reglamento, en las Normas para la Aplicación del mismo, en el Sistema de Evaluación no Profesional y en el Reglamento de Operación de la Comisión.

#### Artículo 100

La Comisión de Evaluación integrada con los miembros ad-hoc debe dictaminar, en un plazo no mayor de 90 días hábiles, en función de los atestados que el funcionario presente. Estos atestados formarán parte del expediente personal, el cual está a cargo de la Oficina de Evaluación.

La Comisión tiene acceso a toda la información necesaria para la resolución de los casos que sean de su competencia. Puede solicitar la asesoría de parte de otros funcionarios y unidades del Instituto Tecnológico de Costa Rica, cuando lo considere conveniente. Asimismo, en casos especiales, puede solicitar la asesoría de entidades externas al Instituto.

#### Artículo 101

Para todos los efectos, el dictamen favorable de paso emitido por la Comisión de Evaluación 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 alcanzara el puntaje necesario para el ascenso, el dictamen de la Comisión se enviará solamente al interesado.

#### Artículo 102

En los rubros que así lo permitan, la Comisión de Evaluación puede otorgar, por vía excepcional, puntajes adicionales, previo refrendo del Consejo Institucional.

#### Artículo 103

Es causal de despido sin responsabilidad patronal el comprobar que un funcionario ha inducido a error de mala fe a la Comisión de Evaluación.

#### Artículo 104

Todo funcionario 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, no puede avanzar

en el sistema, pero mantiene los beneficios que haya acumulado, en forma proporcional a la nueva jornada.

En caso de aumentar su jornada a medio tiempo o más en forma indefinida, debe solicitar a la Comisión su reubicación en el escalafón.

#### Artículo 105

Para efectos de este reglamento se entiende que un funcionario tiene el grado o postgrado universitario si este le ha sido otorgado por alguna institución perteneciente al sistema universitario estatal costarricense.

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

Se exceptúan de esta disposición los funcionarios que hayan sido becados por el Instituto para realizar estudios de grado o postgrado, a quienes, para efectos exclusivamente de este reglamento, los títulos se les consideran como equiparados para una institución de educación superior universitaria estatal costarricense.

#### Artículo 106

A todos los funcionarios nombrados a tiempo definido o indefinido que a la fecha de entrada en vigencia de este reglamento estén disfrutando del 4.50% del salario base otorgado por el Consejo Institucional en la Sesión 1384, Artículo 16, del 9 de abril de 1987, se les mantendrá este porcentaje.

A los nuevos funcionarios que ingresen a la Institución solo se les otorgará este porcentaje a partir de su ingreso al Escalafón.

#### Artículo 107

A todos los funcionarios no profesionales se les mantendrá el derecho al sexenio según lo establecido en el Artículo 14 de la Primera Convención Colectiva de Trabajo.

## TRANSITORIOS

#### TRANSITORIO I

A los funcionarios que al 1º de enero de 1990 cumplan con el requisito del tiempo para ascender en este escalafón se les dará el reconocimiento retroactivo al 1º de enero de 1990, siempre que el funcionario cumpla antes del 30 de setiembre de 1990 con los otros requisitos que exige este reglamento.

#### TRANSITORIO II

Los instrumentos de evaluación que se mencionan en este reglamento deberán estar confeccionados por el Departamento de Recursos Humanos en un plazo no mayor de tres meses, a partir de la entrada en vigencia de este reglamento.

#### TRANSITORIO III

Mientras no haya sido evaluado un funcionario, se le asig-

nará una nota de 90 por concepto de evaluación en el desempeño del puesto siempre y cuando no haya recibido ninguna sanción; en este último caso, se le asignará una nota de 80 para el paso correspondiente en el año en que la recibió.

Para efectos de su ubicación, el funcionario debe cumplir con los otros requisitos establecidos en este reglamento.

#### TRANSITORIO IV

La evaluación en el desempeño en el puesto se iniciará en el mes de diciembre de 1990 y se tomará en cuenta a partir de 1991 para efectos de ascenso.

#### TRANSITORIO V

A los funcionarios que al ser contratados por la Institución no se les exigió el Iº o IIº Ciclo de la Educación General Básica se les reconocerá 0.5 puntos por cada ciclo.

#### TRANSITORIO VI

Los funcionarios no profesionales que conforman la Comisión de Evaluación por primera vez serán nombrados sin exigir el cumplimiento de ubicación en algún paso del escalafón.

#### TRANSITORIO VII

Para los funcionarios actualmente contratados por la Institución, para el primer paso en que se ubiquen en el Escalafón y por una única vez, serán tomados en cuenta los cursos de capacitación de un mínimo de 10 horas certificadas recibidos antes del 1º de enero de 1990.

#### TRANSITORIO VIII

Para los funcionarios actualmente contratados por la Institución, se exceptúan los requisitos de temática a que se refiere el Artículo 70, de evaluación del curso a que se refiere el Artículo 75, y del programa a que se refiere el Artículo 90, por una única vez y para el primer paso en que se ubiquen en este Escalafón.

#### Artículo 108

Este reglamento rige a partir del 1º de enero de 1990 y deroga cualquier otra disposición reglamentaria que se le oponga. ACUERDO FIRME

TIENDA DE PUNTOS  
ESCALAFÓN NO PROFESIONAL

TIEMPO SERVIDO MÍNIMO	Paso	I 5 AÑOS								II 10 AÑOS								III 15 AÑOS							
		8 PUNTOS								16 PUNTOS								24 PUNTOS							
		Nivel o cat. salarial		(1-7) 1		(8-11) 2		(12-16) 3		(17-21) 4		(1-7) 1		(8-11) 2		(12-16) 3		(17-21) 4		(1-7) 1		(8-11) 2		(12-16) 3	
PUNTAJE MÍNIMO	CALIFIC.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
1. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	PUNTAJE MÍNIMO	3.81	4.2	3.52	4.4	3.2	4.0	2.88	3.6	7.48	8.8	6.8	8.0	6.12	7.2	5.44	6.4	10.8	12	9.72	10.8	8.64	9.6	7.56	8.4
2. PRODUCCION UNIVERSITARIA																									
Libro	5																								
Artículo	1.5		2		2		2		2		4		4		4		4		6		6		6		6
Desarrollo de software	3		3		3		3		3		5		5		5		5		7		7		7		7
Otra didáctica	2		2		2		2		2		3		3		3		3		4		4		4		4
Producción administrativa	4		4		4		4		4		8		8		8		8		12		12		12		12
Otra artística	2		2		2		2		2		2		2		2		2		2		2		2		2
3. PRODUCCION UNIVERSITARIA																									
Resumen continuada	1		2		2		2		2		3		3		3		3		3		3		3		3
Curso libre	0.5		1		1		1		1		2		2		2		2		2		2		2		2
Reserva	5																								
Premio Nacional e Internacional	5																								
Miembro Comités Juntas Direc.	0.5/año		1		1		1		1		1.5		1.5		1.5		1.5		1.5		1.5		1.5		1.5
Org. o Particip. eventos proy.ent.	1		2		2		2		2		3		3		3		3		4		4		4		4
Berrios deportivos	1																								
Publicaciones e.c. en periódicos	1		1		1		1		1		1.5		1.5		1.5		1.5		2		2		2		2
4. PARTICIPACION INTERNA OFICIAL																									
Particip. Comisión Instituc.	0.5		1		1		1		1		1.5		1.5		1.5		1.5		2		2		2		2
Miembro titular directorio AIR	0.5/año		1.5		1.5		1.5		1.5		2.5		2.5		2.5		2.5		3		3		3		3
TIR, JRL, y Comisión Basilez.	0.5/año		1.5		1.5		1.5		1.5		2.5		2.5		2.5		2.5		3		3		3		3
Representante AIR	0.25p/año		1.5		1.5		1.5		1.5		2.5		2.5		2.5		2.5		3		3		3		3
Miembro Consejo Institucional	1p/año		3		3		3		3		5		5		5		5		6		6		6		6
Responsable de Unidad en Depto.	0.5 p/año		1		1		1		1		2		2		2		2		3		3		3		3
5. FORMACION ADICIONAL																									
III o IV ciclo de educación	1																								
Educación técnica afín	2.5																								
Educación técnica no afín	2																								
Técnico INA afín	1																								
Técnico INA no afín	0.5																								
Diplomado afín	3.0																								
Diplomado no afín	2.5																								
Bachiller universitario	3																								
Licenciatura universitaria	4																								
30 créditos universitarios	1																								
Títulos	4																								
Conocimiento y manejo de software	1.5	0	2	0	4	0	5	0	5	0	2	1	6	1	6	1	8	0	4	1	8	1	10	1	12
Curso capacitación, niveles 1 y 2	1		4		4						8		8						10		10				
Curso capacitación niveles 3 y 4	0.5						4		4						6		6						8		8

## MODIFICACION DE TRANSITORIO VII Y VIII DEL SISTEMA DE ESCALAFON NO PROFESIONAL

- a. Modificar los transitorios VII y VIII del Sistema de Escalafón no Profesional, de manera que se lean:

### Transitorio VII

Para los funcionarios actualmente contratados por la Institución, para el paso en que se ubiquen por primera vez en el Escalafón, serán tomados en cuenta los cursos de capacitación de un mínimo de 10 horas certificadas recibidos antes del 1 de enero de 1990. En caso de que tengan puntos sobrantes por este concepto, podrán utilizarlos en cualquier otro paso.

### Transitorio VIII

Para los funcionarios actualmente contratados por la Institución, se exceptúan los requisitos de evaluación del curso a que se refiere el Artículo 65, de temática a que se refiere el Artículo 70, y del programa a que se refiere el Artículo 90, para el paso en que se ubiquen por primera vez en este Escalafón, siempre y cuando la actividad haya sido realizada antes del 1 de enero de 1990.

- b. Agregar el siguiente transitorio al Sistema de Escalafón no Profesional:

"Por un período de un año a partir de la entrada en vigencia de este Escalafón, la aplicación del mismo estará a cargo de una comisión integrada por cuatro funcionarios (dos del sector no profesional y dos del sector profesional) uno de los cuales fungirá como presidente. El Consejo Institucional nombrará a los miembros de esta comisión y designará su presidente.

Dicha comisión se regirá según lo establecido en el Reglamento de Operación de la Comisión de Evaluación". ACUERDO FIRME

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1523, Artículo 18, del 25 de enero de 1990.

## PROGRAMA DE BECAS PARA BACHILLERES DE DEPARTAMENTOS DOCENTES QUE IMPARTAN PROGRAMAS DE LICENCIATURA

### CONSIDERANDO QUE:

1. La Institución debe mejorar, a corto plazo, el nivel académico de sus profesores para hacer frente a los requerimientos de las carreras.
2. Los nuevos programas de Licenciatura constituyen una excelente oportunidad para satisfacer, en un corto período, las necesidades mencionadas.

3. La Institución debe estimular la superación de su personal, mediante el establecimiento de programas que faciliten la obtención de grados académicos, y de esta forma posibiliten su mejor desempeño como docentes, investigadores o estudiantes de postgrado.

### ACUERDA:

Aprobar el siguiente programa de becas para Bachilleres de Departamentos Docentes que impartan programas de Licenciatura.

1. El programa está dirigido a los profesionales con grado de bachiller contratados a tiempo completo y que laboran en Departamentos Académicos que ofrecen el programa de licenciatura.
2. Este programa de becas tendrá una duración de tres años, a partir de 1990 hasta 1992 y comprende los siguientes beneficios para el becario:
  - Flexibilidad total en permanencia para el Profesional siempre y cuando cumpla con la impartición de dos grupos o su equivalente en cursos de 8 horas lectivas más la de atención de estudiantes. El Comité de Becas considerará la posibilidad del equivalente en proyectos de investigación y extensión aprobados por el Consejo de Investigación y Extensión.
  - Exoneración de matrícula y demás costos de estudio.
  - Facilidades de impresión del trabajo de tesis.
  - Pago de gastos de graduación.
3. El becario tendrá las siguientes responsabilidades:
  - Suscribir un Contrato de Adjudicación de Beca en el cual se compromete a laborar para el ITCR, a tiempo completo, el equivalente del tiempo de duración de la beca.
  - Aprobar el 80% como mínimo de los créditos matriculados por semestre.
  - Enviar informes periódicos sobre su progreso académico a la Unidad de Superación de Personal.
4. El Programa de Becas para Licenciatura será administrado por el Comité de Becas. ACUERDO FIRME

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1523, Artículo 7, del 7 de enero de 1990.

## MODIFICACION DEL ARTICULO 109 DEL REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

### CONSIDERANDO QUE:

El Consejo Institucional en su Sesión No. 1521, Artículo 1, del 14 de diciembre de 1989, aprobó diferentes bases salariales para los profesionales del Instituto según el grado académico.

### SE ACUERDA:

Modificar el Artículo 109 del Reglamento de Carrera Profesional de manera que se lea:

"Para los profesionales regidos por este Reglamento, se entiende por base salarial (en adelante llamada la base) el monto que devenga un profesional sin ningún porcentaje adicional". ACUERDO FIRME

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1523, Artículo 13, del 25 de enero de 1990.

## MODIFICACION AL INCISO C DEL ARTICULO 120 DEL REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

- a. Modificar el inciso c del Artículo 120 del Reglamento de Carrera Profesional de manera que se lea:

El Rector debe dirigir su fallo al interesado, a la Comisión de Evaluación, al Departamento de Recursos Humanos y al superior jerárquico, dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles a partir de la fecha en que recibió la solicitud de apelación.

- b. Modificar el Artículo 121 del Reglamento de Carrera Profesional de manera que se lea:

Cuando se trate de recursos que deban ser resueltos por el Rector, se entiende que se da por agotada la vía administrativa.

- c. Agregar el siguiente Transitorio al Reglamento de Carrera Profesional:

Para las apelaciones presentadas hasta el 15 de febrero de 1990, el plazo establecido en el inciso c del Artículo 120, rige a partir de esta fecha.

ACUERDO FIRME.

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1526, Artículo 7, del 15 de febrero de 1990.

## TRANSITORIO AL REGIMEN DE DEDICACION EXCLUSIVA

Aprobar el siguiente transitorio al Régimen de Dedicación Exclusiva:

"Como excepción a lo dispuesto en el Artículo 10, inciso b, de este Régimen y por un término de tres años, se establece la posibilidad de que quienes se acojan al beneficio de beca para Bachilleres de Departamentos Docentes que imparten programas de Licenciatura, aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1523, puedan disfrutar simultáneamente del pago de Dedicación Exclusiva y de la beca. Lo anterior siempre y cuando impartan lecciones a dos grupos o su equivalencia de 8 horas lectivas, más la atención de estudiantes, y suscriban el respectivo contrato de beca.

Los profesores en estas condiciones no podrán acogerse a lo estipulado en el inciso c, del Artículo 3 del Régimen de Dedicación Exclusiva." ACUERDO FIRME

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1527, Artículo 12, del 22 de febrero de 1990.

## NORMAS PARA LA EVALUACION PROFESIONAL EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COSTA RICA

Aprobar las siguientes Normas para la Evaluación Profesional en el Instituto Tecnológico de Costa Rica:

### CAPITULO I PROPOSITO

#### Artículo 1

Las presentes Normas rigen la Evaluación Profesional en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

### CAPITULO II DEFINICIONES

#### Artículo 2

Evaluación anual del desempeño en el puesto es la calificación que el profesional obtiene como resultado de la aplicación de los instrumentos contemplados en el sistema de evaluación.

#### Artículo 3

Evaluación del desempeño en el puesto es la calificación promedio de las evaluaciones anuales que le han sido aplicadas al profesional durante el tiempo que ha permanecido en la categoría inmediata anterior a la que solicita ascender.

#### Artículo 4

Evaluación total es la sumatoria de los puntajes otorgados por los siguientes conceptos: evaluación del desempeño en el puesto, producción, proyección universitaria, formación universitaria y participación interna oficial.

El concepto de evaluación total se aplicará cuando se trate de una solicitud de paso de categoría.

#### Artículo 5

La Oficina de Evaluación es la encargada de administrar todo el proceso de evaluación del desempeño del puesto de los profesionales, velar por el buen funcionamiento del sistema, hacer la distribución y recepción de documentos y presentar informes a la Comisión de Evaluación a solicitud de la misma.

#### Artículo 6

La evaluación de las funciones docentes por parte de los estudiantes se realizará entre la duodécima y décimoquinta semana del semestre académico que corresponde evaluar.

#### Artículo 7

Con el fin de programar la aplicación de los instrumentos de evaluación, el Departamento de Admisión y Registro debe remitir a la Oficina de Evaluación, entre la décima y undécima semana del mismo período académico, la siguiente información referente a los profesores: cursos que imparte, horarios, aulas y número de estudiantes. Por otra parte, el Director de cada Departamento deberá consignar los cursos, las fechas y el nombre de aquellos profesores que entre las semanas duodécima y décimoquinta tienen exámenes parciales u otras actividades extra clase (excursiones, prácticas de campo, etc.) de modo que se evite la coincidencia de la evaluación con éstas.

#### Artículo 8

La evaluación de las funciones docentes por parte del superior jerárquico se realizará entre la décimocuarta y décimosexta semana del semestre académico que corresponde evaluar.

#### Artículo 9

Las funciones "no docentes" de los profesores serán evaluadas entre la décimocuarta y décimonovena semana del segundo semestre académico del año.

#### Artículo 10

Los profesionales administrativos, los del Centro de Información Tecnológica y los Departamentos de Orientación y Psicología, serán evaluados entre la segunda y sexta semana laborales del año siguiente al que corresponde evaluar.

#### Artículo 11

El superior jerárquico es el responsable de remitir las evaluaciones de sus subalternos a la Oficina de Evaluación.

El plazo de envío vence el último viernes de los períodos delimitados en los Artículos 32, 33 y 34.

#### Artículo 12

Cualquier atraso o negativa de enviar las evaluaciones según los alcances del artículo anterior será comunicado por la Oficina de Evaluación al superior jerárquico respectivo para lo que corresponda, con copia al Director en referencia.

#### Artículo 13

La Oficina de Evaluación contará con dos meses calendario

a partir de la recepción de las evaluaciones para enviar los resultados a los interesados.

#### Artículo 14

La Oficina de Evaluación enviará, dentro del plazo estipulado, los resultados de la evaluación, por ítemes y por función, a los interesados. Al superior jerárquico se le enviarán de oficio los promedios por función; a su solicitud, se le enviarán los resultados por ítemes de los profesionales que señale.

### CAPITULO III INSTRUMENTOS, ESCALA Y PONDERACION DE EVALUACION

#### Artículo 15

La evaluación del desempeño de los profesionales se hará con base en las funciones realizadas durante el período objeto de evaluación. Cada función se ponderará de acuerdo con el tiempo que el profesional le dedique en el período evaluado. No se evaluarán las funciones a las que el profesional dedique menos del 50% de su carga laboral.

#### Artículo 16

La Oficina de Evaluación enviará los cuestionarios específicos para evaluar las funciones realizadas por el personal profesional de cada departamento.

#### Artículo 17

La escala que se utilizará será de ocho tramos. Su recorrido va de Excelente (o Totalmente de Acuerdo), que debe entenderse como un desempeño de máxima eficiencia, a pésimo (o Totalmente en Desacuerdo), que deben entenderse como el desempeño de mínima eficiencia.

El centro de la escala se sitúa entre las opciones Levemente Bueno (Levemente de Acuerdo) y Levemente Malo (Levemente en Desacuerdo). La distancia entre los tramos se considera uniforme.

Para efectos de presentación, la escala puede ser recortada en sus dos tramos inferiores (Pésimo, Muy Malo).

#### Artículo 18

Para evaluar el trabajo en comisiones se empleará un cuestionario de carácter general. Deberá completarse uno por cada comisión en que participe el evaluado. La evaluación será responsabilidad del coordinador de la Comisión. Los cuestionarios deben ser solicitados a la Oficina de Evaluación por los coordinadores de Comisión. Solo se reconocerá como parte de la carga laboral el trabajo en comisiones formalmente constituidas.

#### Artículo 19

El superior jerárquico deberá remitir junto con los instrumentos de evaluación de los profesionales a su cargo (evaluación del superior jerárquico) un informe en que se consigne el tiempo de dedicación a cada función realizada. Para ello, la Oficina de Evaluación enviará los formularios correspondientes. La entrega de estos documentos a la Oficina de Evaluación será responsabilidad del superior jerárquico y la Oficina de Evaluación dará fe de que la do-

documentación se entregó completa por medio de un recibo.

#### Artículo 20

Para el caso de las funciones docentes, la evaluación por parte del Director y de los estudiantes tendrá el mismo peso proporcional en la calificación final.

Cuando por motivos ajenos al profesional, y así lo considere la Comisión de Evaluación, faltare alguno de los criterios anteriores, la calificación final será obtenida de la evaluación con que se cuente o la nota mínima necesaria para el paso de categoría. Se aplicará la que más beneficie al profesional.

#### Artículo 21

En caso de los directores de departamentos que tengan a su cargo labores docentes dentro de su mismo departamento, la evaluación de éstas contemplará sólo el criterio del estudiante.

#### Artículo 22

Cuando la evaluación por parte de los estudiantes no se realice por negativa del profesor, se le asignará un "cero" como calificación en ésta.

#### Artículo 23

Si el superior jerárquico no realiza la evaluación de uno o más funcionarios a su cargo, que dicta al Artículo 100 del Reglamento, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- Nota de 70 en su evaluación anual, durante el año en que se presente esta situación.
- En caso de reincidencia se le asignará una nota de 65 en la evaluación del desempeño de sus funciones.

Lo anterior no rige cuando el superior jerárquico ha sido evaluado durante el período respectivo con nota inferior a indicadas.

#### Artículo 24

Para el caso de los funcionarios que prestan servicios en una unidad distinta a la que pertenecen, la evaluación será responsabilidad del superior inmediato de la unidad en la que presta sus servicios.

En caso de que el profesional se encuentre contratado en dos o más unidades diferentes, la evaluación será responsabilidad de los superiores jerárquicos de dichas unidades y de acuerdo con las funciones que el profesional desempeñe en cada una de ellas.

#### Artículo 25

Si por alguna razón ajena al profesional y de acuerdo con el estudio que la Oficina de Evaluación realice al respecto, éste no ha sido evaluado en determinada función, se le otorgará para esa función específicamente, el promedio de las calificaciones obtenidas por el profesional en otras funciones; o en su defecto la calificación mínima para pasar a la categoría siguiente en que se encuentra ubicado. Se seleccionará la opción que más beneficie al evaluado.

#### Artículo 26

En caso de que a un profesional no se le pueda calcular la evaluación anual correspondiente, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Se le asignará la calificación obtenida en el período que se le evaluó, siempre y cuando éste sea mayor o igual a los seis meses, o la calificación mínima para pasar a la categoría siguiente en que se encuentra ubicado. Se seleccionará la opción que más beneficie al evaluado.
- b. Se le asignará la nota mínima para pasar a la categoría siguiente en que se encuentra ubicado, si el período en que se le evaluó es inferior a los seis meses.

#### ACUERDO FIRME

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1527, Artículo 9, del 22 de febrero de 1990.

---

### MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 116 Y 117 DEL REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

- b. Modificar los Artículos 116 y 177 del Reglamento de Carrera Profesional de manera que se lea:

#### Artículo 16

Sobre el resultado de la calificación en la evaluación anual, puede solicitarse revocatoria, en forma escrita, al Director del Departamento de Recursos Humanos, con copia al superior jerárquico y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su comunicación.

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

Para emitir su resolución, el Director del Departamento de Recursos Humanos dispone de diez días hábiles, después de recibir la solicitud de revocatoria. Dicha resolución puede ser apelada dentro de los 5 días hábiles ante la Rectoría. El Rector dispondrá de 30 días hábiles para emitir su resolución.

#### Artículo 117, inciso a

La solicitud de revocatoria debe ser presentada por el interesado, en forma escrita, al Presidente de la Comisión de Evaluación Profesional, durante los cinco días hábiles siguientes al recibo de la resolución de paso de categoría. Debe aclarar las razones que tiene para solicitar la revocatoria del acuerdo. La Comisión debe emitir una resolución dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo de la solicitud de revocatoria. **ACUERDO FIRME**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1529, Artículo 8, del 8 de marzo de 1990.

**MODIFICACION DEL ACUERDO DEL  
CONSEJO INSTITUCIONAL  
DE LA SESION No. 1474, ARTICULO 10 DEL  
2 DE FEBRERO DE 1989**

**CONSIDERANDO QUE:**

1. Es conveniente que los funcionarios cuenten con una cantidad determinada de días para dedicarlos a resolver asuntos personales de diversa índole, además del período de vacaciones ya establecido.
2. Las condiciones actuales obligan a los funcionarios a solicitar permisos sin goce de salario que muchas veces no están en posibilidades de afrontar económicamente.
3. Es conveniente extender el beneficio de permiso con goce de salario a otros funcionarios.
4. Se han presentado dudas de parte de funcionarios con respecto al acuerdo del Consejo Institucional de Sesión No. 1474, Artículo 10, del 2 de febrero de 1989.

**SE ACUERDA:**

Modificar el acuerdo del Consejo Institucional de la Sesión No. 1474, Artículo 10 del 2 de febrero de 1989, de manera que se lea:

- a. Otorgar cinco días con goce de salario al año, contabilizados en días completos sucesivos o alternos, a los funcionarios de jornada completa, que tengan al menos un año de antigüedad en la Institución.
- b. Otorgar tres días con goce de salario al año, contabilizados en días completos sucesivos o alternos a los funcionarios de jornada de tres cuartos de tiempo y menos de jornada completa, que tengan al menos un

año de antigüedad en la Institución.

- c. Otorgar dos días con goce de salario al año, contabilizados en días completos sucesivos o alternos a los funcionarios de jornada de medio tiempo y menos de tres cuartos, que tengan al menos un año de antigüedad en la Institución.
- ch. El permiso lo autoriza el jefe directo, considerando la marcha normal de su unidad.
- d. Este beneficio tiene vigencia por año calendario, por lo que los días no son acumulables para el año si- te, ni sujetos a ningún otro reconocimiento.
- e. El disfrute de este permiso es independiente de los beneficios contemplados en el artículo 66 de la Primera Convención Colectiva.
- f. El Jefe respectivo debe comunicar la autorización de este permiso al Departamento de Recursos Humanos a más tardar el día en que se disfrute del respectivo permiso.
- g. Los permisos con goce de salario, los permisos sin goce de salario de hasta 3 meses calendario, las becas aprobadas por el Comité de Becas, las incapacidades y las vacaciones no afectan el disfrute de este beneficio.
- h. Este beneficio se suspenderá por el resto del año, cuando el funcionario haya disfrutado de algún permiso sin goce de salario superior a 3 meses calendario sucesivos o alternos por una jornada de medio tiempo o más.

**ACUERDO FIRME**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión No. 1528, Artículo 11, del 1 de marzo de 1990.