**CONSEJO INSTITUCIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
COMISIÓN PERMANENTE
ESTATUTO ORGÁNICO**

REUNIÓN EXTRAORDINARIA No. 419

HORA DE INICIO:	10:03 a.m.
FECHA DE REUNIÓN:	Viernes 31 de enero de 2025
PERSONAS PARTICIPANTES:	En línea mediante la herramienta de videoconferencia ZOOM: M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández (quien coordina), Dr. Teodolito Guillén Girón, M.Sc. Laura Hernández Alpizar, Sra. Keila Sibaja Mata, Sr. Wagner Porras Segura y la Srta. Francini Mora Chacón Presencial: MAE. Nelson Ortega Jiménez
PROFESIONALES DE APOYO AL CONSEJO INSTITUCIONAL:	Licda. Jessica Venegas Gamboa Profesional Administración
PERSONAS AUSENTES JUSTIFICADAS:	Ing. Rita Arce Láscarez
SECRETARIA DE APOYO:	Licda. Zeneida Rojas Calvo

- 1. Pronunciamiento sobre el alcance de “trato justo” en la propuesta base N. °4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”, misma que se encuentra en trámite ante la Asamblea Institucional Representativa (AIR). Asignada alExp-CI-277-2024 Alcances trato justo Propuesta #4 procedencia AIR 109-2024**

La señora Ana Rosa Ruíz Fernández presenta la propuesta:

RESULTANDO QUE:

- 1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:**

5. Gestión Institucional. *Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y*

excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de las personas vinculadas con el instituto.

6. Calidad. *Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todas las personas vinculadas con el instituto.*

7. Talento Humano. *Se fomentará la atracción, el aprendizaje y crecimiento de nuestro talento humano para responder a los cambios que requiere el quehacer institucional, impulsando la cualificación, bajo una cultura participativa y un clima organizacional que propicie la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño.*

11. Convivencia institucional. *Se fomentará en la Institución y en sus actividades, un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostigamiento hacia las personas. (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021 y modificada en AIR-107-2023 del 27 de setiembre de 2023, publicadas en Gaceta N°1143 del 03 de octubre de 2023)*

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en sus artículos 18 y 129, señalan:

Artículo 18. Funciones del Consejo Institucional

Son funciones del Consejo Institucional:

...

k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto.

...

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios, así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo.

...

3. En la sesión ordinaria AIR-109-2024, realizada el miércoles 17 de abril de 2024, la Asamblea Institucional Representativa dio procedencia a la propuesta base No. 4, titulada: "Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación".

4. En la Sesión Ordinaria No. 3357 del 03 de abril de 2024, se registró en el “Informe de Correspondencia”, la nota sin referencia con fecha de recibido 02 de abril de 2024, remitida a la dirección electrónica secretariaci@itcr.ac.cr por parte de varias personas funcionarias, las cuales solicitan al Consejo Institucional, el pronunciamiento respecto a la Propuesta Base No. 4: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”. En la nota las personas firmantes solicitan conocer la perspectiva del Consejo Institucional, en cuanto a los efectos de dicha propuesta, en consonancia con el numeral 18, inciso k del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Del documento en mención se extraen los siguientes apartados:

...

Con el debido respeto, nos dirigimos a ustedes para solicitar formalmente su pronunciamiento en calidad de Consejo Institucional, respecto a la Propuesta Base No. 4 “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación.” (en adelante Propuesta Base), la cual se encuentra en trámite ante la Asamblea Institucional Representativa (AIR). Deseamos conocer su planteamiento sobre si dicha propuesta garantiza un trato justo para todos los miembros de la comunidad institucional.

El fundamento de nuestra solicitud se sustenta en el artículo 18, inciso k, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica el cual indica que “Son funciones del Consejo Institucional: ... k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto”. Este artículo establece claramente la obligación de garantizar el trato justo a todas las personas que integran nuestra Comunidad Institucional, que se constituye en un pilar del compromiso Institucional con la equidad y la no discriminación en todas nuestras actividades institucionales.

...

...

*En virtud de lo anterior y con el objetivo de salvaguardar valores institucionales del compromiso con la democracia, la igualdad de oportunidades, la planificación participativa y la cultura de trabajo en equipo, solicitamos respetuosamente al Consejo Institucional **se pronuncie respecto a los efectos de la "Propuesta Base 4 Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones”,** en el marco de su responsabilidad de velar por el trato justo a todas las personas de la Comunidad Institucional.*

...

(El resaltado no es del original)

5. Mediante oficio SCI-350-2024 fechado el 12 de abril de 2024, suscrito por la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, dirigido a: señor Jorge Arturo Carmona Chaves, señor Edick Alfredo Villarreal Rodríguez, señor Daniel Alfredo Villavicencio Coto, señora Natalia Marín Gómez, señor Mariano José Jiménez Ramírez, señor Gerardo José Solano Romero, señora Kattia Morales Mora, señora Andrea Cavero Quesada, señor Roy Iván D'Avanzo Navarro, señor Carlos Ernesto Quesada Mora, señora María de los Ángeles Montero Brenes, señor Dennis Gerardo Garro Zavaleta, señor Daniel Arnoldo Abarca Calderón, señora María Gabriela Montero Rodríguez, informó que la Comisión de Estatuto Orgánico dispuso solicitar criterio a diversas instancias institucionales como: Oficina de Asesoría Legal, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), Escuela de Ciencias Sociales, Oficina de Equidad de Género, y Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, sobre el término "trato justo", con el fin de contar con mayores insumos para el análisis previo a emitir un pronunciamiento o respuesta a lo solicitado.
6. Mediante oficio SCI-349-2024 fechado el 12 de abril de 2024, suscrito por la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, solicitó al licenciado Danilo May Cantillano, en ese momento director a.i. de la Oficina de Asesoría Legal, a la máster Laura Queralt Camacho, coordinadora de la Oficina de Equidad de Género, al señor Esteban Guillermo Bonilla Vargas, coordinador a.i. de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL); a la máster Mairim Carmona Pineda, directora de la Escuela de Ciencias Sociales y al doctor Óscar Chaves Jiménez, director de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, el criterio sobre el significado de "trato justo" en relación con la propuesta base No. 4, que aborda la forma de elección de la dirección y coordinación de ciertas dependencias. Esta propuesta base obtuvo procedencia en la Asamblea Institucional Representativa 109-2024 del 17 de abril del 2024.
7. Mediante el oficio Asesoría Legal-148-2024 fechado 16 de abril de 2024, suscrito por el licenciado Danilo May Cantillano, en ese momento director a.i. de la Oficina de Asesoría Legal, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite criterio en atención al oficio SCI-349-2024. Este criterio basa su argumentación indicando lo siguiente:

...

El trato justo supone la participación de las personas funcionarias en los procesos de toma de decisiones. Un trato justo es asegurar un derecho. El derecho a poder rebatir, a ser oídos, a ser informados, a que se respeten los procedimientos. En definitiva, es dar a todos un mismo trato, sin ningún tipo de discriminación o preferencia.

Es el deber de escuchar y tomar en cuenta a todos por igual, independientemente del sector o preferencia política. El trato justo propicio que la relación entre las partes se dé en términos transparentes, éticos y morales.

Refiriéndose específicamente a la propuesta base No. 4, al igual que cualquier otra propuesta, se le está dando el mismo trato, es decir ha llevado a cabo el procedimiento establecido legalmente para la presentación de propuestas ante la AIR.

A los asambleístas se les ha dado la posibilidad de presentar mociones conducentes a la búsqueda de soluciones y durante la Asamblea tienen todo el derecho participar del debate, tanto los que están a favor, como los que se oponen, es decir no se está favoreciendo ningún grupo, hay un trato equitativo y será la mayoría la que adopte la decisión de si le da o no procedencia a la propuesta.

En ese sentido no se puede decir que no hay un trato justo porque todo ha estado acorde con el principio de legalidad.

Hemos visto además la gran participación de personas que se han manifestado mediante correo electrónico sea a favor o en contra y a ninguno se le ha limitado ese derecho de poder expresar su punto de vista respecto a la propuesta en mención, eso es una muestra más de un trato justo.

En cuanto al fondo de la propuesta es un asunto que debe ser ampliamente discutido en la Asamblea Institucional Representativa, y serán los mismos asambleístas quienes después de presentar sus argumentos decidan sobre el futuro de la misma.

...

8. Mediante el oficio UNECAL-06-2024 fechado 22 de abril de 2024, suscrito por el máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, con copia al Consejo Institucional, en atención al oficio SCI-349-2024, informa que la UNECAL como entidad especializada y técnica del estudio de la violencia en el trabajo y otros riesgos psicosociales, señala que: "...el trato justo implica todo trato digno, razonable, equitativo, igualitario, que incluyen condiciones laborales seguras y saludables, oportunidades de desarrollo, igualdad de oportunidades y respeto a la normativa interna así como al cumplimiento de las leyes laborales". En este sentido, concluyen lo siguiente:

...

Una relación laboral siempre estará integrada por dos partes, patrono y empleadores. El ejercicio libre del Patrono de los Poderes de Dirección y Supervisión establecen la facultad que tiene el patrono de dictar normas de naturaleza técnica o de carácter general, de forma permanente o temporal que con buen tino pasen el examen del Principio de Igualdad y Buena fe.

Por consiguiente, la UNECAL señala que, aunque se cumpla con un trato justo ante una determinada condición psicosocial laboral adversa o desfavorable no todas las personas trabajadoras, desarrollarán las mismas reacciones. Debido a que ciertas características propias de cada persona como los son: personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad,

capacidad de adaptación, entre otros; determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que enfrentara.

...

9. Mediante el oficio OEG-028-2024, fechado 03 de junio de 2024, suscrito por la máster Laura Queralt Camacho, coordinadora de la Oficina de Equidad de Género, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite criterio en atención al oficio SCI-349-2024. En el criterio precitado, indican lo siguiente:

...

Al respecto se considera lo siguiente:

- 1. El término "trato justo" es una expresión genérica, o un concepto jurídico indeterminado cuya interpretación puede relacionarse con diversas áreas del conocimiento y dependiendo de la materia de aplicación: ejemplo trato justo en el trabajo, trato justo en la inversión extranjera, entre otros. Por esta razón, no se encuentra una relación directa con el ámbito de competencia de la Oficina de Equidad de Género. Aunque el término "trato justo" podría adaptarse como uno de los principios para garantizar la equidad e igualdad de género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, esto no necesariamente corresponde al contexto histórico en el que se redactó la norma donde se contiene dicho término.*
- 2. Para un pertinente análisis teleológico y hermenéutico es fundamental consultar las actas de la Asamblea Institucional Representativa del momento y ahondar las razones y fines que llevaron a la creación de la norma y realizar una interpretación histórico-jurídica de la misma. Además, preocupa emitir criterios que puedan resultar subjetivos, considerando que la Oficina de Equidad de Género no tiene competencia para interpretar un concepto jurídico indeterminado contenido en la norma que define las funciones del Consejo Institucional.*

...

10. Mediante el oficio ECS-104-2024 fechado 03 de junio de 2024, suscrito por la máster Mairim Carmona Pineda, directora de la Escuela de Ciencias Sociales, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite el criterio relativo al término "trato justo", de la propuesta base No. 4, presentada en la AIR-109-2024, del 17 de abril de 2024, en atención al oficio SCI-349-2024, en el cual presentan un análisis y concluyen lo siguiente:

...

Para realizar un análisis sobre los alcances del trato justo, es importante ubicar la dimensión sobre la cual se va a realizar la valoración, tiene que ver con la comprensión del entorno sociolaboral, el cual surge de la interacción de varios factores, entre ellos: relaciones interpersonales en el trabajo, retroalimentación en el trabajo, apoyo organizacional para el desempeño del trabajo, reconocimiento por el trabajo y por último con el trato justo y digno en el trabajo.

Según menciona Lugo (2011) el trato digno se refiere a la relación que existe entre personas, individuales o colectivas, que se consigue por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos.

A partir de la solicitud de criterio, hay que contextualizar a la realidad social y organizativa del ITCR, el trato justo implica generar las condiciones para que ninguna persona sea discriminada en el ámbito laboral, y que consiste en la diferencia de trato que se realiza arbitrariamente sobre una persona, sin justificación objetiva y razonable.

Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto

(El subrayado no pertenece al original)

Por lo tanto, por medio del Consejo Institucional, se vela por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos, en este caso las partes involucradas son la comunidad y el ITCR.

La Propuesta #4, en ninguna de las modificaciones propuestas, hace referencia al artículo 18 del EO, conlleva al respeto de las personas y sus derechos dentro de la comunidad.

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios [...] (El subrayado no pertenece al original, cita no completa)

Entre las medidas que sean implementado dentro del ITCR para garantizar el trato justo para todas las personas empleadas, en el sentido amplio del término desde una relación laboral implica:

- a. El ITCR como empleador ha logrado por medio de los diversos Congresos Institucionales y elaboración de normativa ir de manera progresiva, comprendiendo a la persona trabajadora como un ser que necesita la satisfacción de sus necesidades individuales- personales.*
- b. El ITCR ha generado normativa que responda a las necesidades de los tiempos y a la naturaleza de una institución educativa, que se caracteriza por ser una institución pública de educación superior autónoma, como tal ha respetado indicadores relacionados con el Trato Justo, como son: la participación en la toma de decisiones, la retribución económica en relación con el puesto y el trabajo realizado y los procesos de autonomía de ciertos puestos.*

Retomando la segunda parte del artículo [sic] 129, que refiere a:

Artículo 129 [...] así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo. (El subrayado no pertenece al original)

El objetivo de la Propuesta base # 4 denominada Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, se indica que el objetivo es: esta [...] fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales y asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere. Cada cuatro años, en el Instituto Tecnológico de Costa Rica hay un cambio de Rectoría donde existen puestos estratégicos que son claves para enfrentar los retos y nuevas estrategias para el cumplimiento de lo encomendado por la Constitución Política y atención de las necesidades de la sociedad. (El subrayado no pertenece al original)

La propuesta no lo menciona, dentro de lo que señala el artículo [sic] 129 debe realizarse con criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo, en otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.

- c. Al comparar el objetivo de la propuesta, el cual indica fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales, se puede deducir que conlleva necesariamente, a la participación de las personas al momento de fortalecer a la institución en la dimensión administrativa y regional, generando procesos más relacionados con la igualdad de condiciones.
- d. El objetivo de la propuesta #4, también indica [...] hay que asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere.

Se puede interpretar que las estrategias y retos se encuentran identificados con los valores del ITCR, que dentro de la teoría administrativa existe una identificación entre los valores institucionales y los valores de las personas empleadas, esto conlleva dentro al desarrollo del Trato Justo la dimensión ética del ejercicio profesional.

El Trato Justo desde una perspectiva laboral y organizacional, implica a nivel práctico controlar la discriminación dentro de la organización; generar procesos de igualdad de oportunidades, verificar si dentro de la organización las recompensas son justas y equitativas o si las reglas son para todas las personas. Al realizar una valoración de la propuesta #4 ante estos indicadores mencionados anteriormente y en virtud de los artículos que se desean modificar se puede establecer de manera preliminar lo siguiente:

Valoración # 1 Las reglas son para todos dentro de la propuesta #4

NORMA VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 26	Artículo 26
Son funciones de la persona que ejerce la Rectoría:	Son funciones de la persona que ejerce la Rectoría:
<p>k. Nombrar y remover por causas graves o cuando incurran en acciones u omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano que dirigen, a las personas directoras de departamentos con función asesora y a las personas coordinadoras de las unidades asesoras y asistenciales, que de acuerdo con la estructura organizacional, dependen en forma directa de la Rectoría, así como a las personas directoras de Departamento nombrados por la persona rectora en forma interina, por disposición de la normativa institucional. También, le corresponde nombrar y remover discrecionalmente a las personas que ocupen plazas de asesores o de asistentes de la Rectoría.</p>	<p>k. Nombrar y remover por causas graves o cuando incurran en acciones u omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano que dirigen, a las direcciones de los Departamentos y coordinaciones de unidades de la Vicerrectoría de Administración, por recomendación de la persona Vicerrectora, a la dirección del Departamento Administrativo de los Campus Tecnológicos Locales por recomendación de la Dirección del Campus, a la Dirección y coordinaciones del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, a las personas directoras de departamentos con función asesora y asistenciales a las personas coordinadoras de los departamentos y las unidades asesoras y asistenciales, que de acuerdo con la estructura organizacional, dependen en forma directa de la Rectoría, así como a las personas directoras de Departamento nombrados por la persona rectora en forma interina, por disposición de la normativa institucional. También, le corresponde nombrar y remover discrecionalmente a las personas que ocupen plazas de asesores o de asistentes de la Rectoría.</p>

<p>Artículo 53 bis</p> <p>Quedan exceptuadas de elección por medio de la Asamblea Plebiscitaria, las personas que ejerzan la dirección o coordinación de las siguientes dependencias o de sus unidades: Oficina de Planificación Institucional, Oficina de Comunicación y Mercadeo, Secretaría del Consejo Institucional, Auditoría Interna, Asesoría Legal, Oficina de Ingeniería y las Direcciones de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.</p>	<p>Artículo 53 bis</p> <p>Quedan exceptuadas de elección por medio de la Asamblea Plebiscitaria, las personas que ejerzan la dirección o coordinación de las siguientes dependencias o de sus unidades: Oficina de Planificación Institucional, Oficina de Comunicación y Mercadeo, Secretaría del Consejo Institucional, Auditoría Interna, Asesoría Legal, Oficina de Ingeniería, Departamento de Administración de Tecnologías de Información y Comunicación, Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de Campus Tecnológicos Locales y Vicerrectoría de Investigación y Extensión.</p>
--	--

<p>Artículo 68</p> <p>Son funciones del Consejo de Departamento de apoyo académico:</p> <p>a. Participar en la elaboración y análisis de los planes de trabajo del Departamento</p> <p>b. Analizar temas de interés departamental e institucional y aprobar pronunciamientos sobre estos cuando lo considere pertinente</p> <p>c. Asesorar al Director para la toma de decisiones</p>	<p>Artículo 68</p> <p>Son funciones del Consejo de Departamento de apoyo académico:</p> <p>a. Participar en la elaboración y análisis de los planes de trabajo del Departamento</p> <p>b. Analizar temas de interés departamental e institucional y aprobar pronunciamientos sobre estos cuando lo considere pertinente</p> <p>c. Asesorar a la persona que ocupe el puesto de la Dirección para la toma de decisiones</p>
<p>d. Pronunciarse sobre los planes de superación del personal del</p>	<p>d. Pronunciarse sobre los planes de superación del personal del departamento</p>
<p>departamento</p> <p>e. Dictar y modificar sus normas internas de funcionamiento</p> <p>f. Proponer proyectos para evaluar y mejorar los servicios que presta el departamento</p> <p>g. Solicitar al Tribunal Institucional Electoral, convocar a la Asamblea Plebiscitaria de Departamento, con el fin de resolver respecto a la remoción del cargo del director/a de Departamento o de Coordinador/a de unidad.</p> <p>h. Proponer al Rector, Vicerrector, Director de Campus Local o Director de Centro Académico, según corresponda, por medio del Director, el nombramiento del personal del departamento, previo estudio de una comisión nombrada al efecto y de acuerdo con el reglamento respectivo.</p> <p>i. Nombrar comisiones para el estudio de asuntos específicos.</p>	<p>e. Dictar y modificar sus normas internas de funcionamiento</p> <p>f. Proponer proyectos para evaluar y mejorar los servicios que presta el departamento</p> <p>g. Solicitar al Tribunal Institucional Electoral, convocar a la Asamblea Plebiscitaria de Departamento, con el fin de resolver respecto a la remoción del cargo del director/a de Departamento o de Coordinador/a de unidad en el caso de las dependencias ubicadas en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Vicerrectoría de Investigación y Extensión y la Vicerrectoría de Docencia.</p> <p>h. Proponer a la persona que ocupe el cargo de Rector(a), Vicerrector(a), Director(a) de Campus Local o Director(a) de Centro Académico, según corresponda, por medio la persona Directora, el nombramiento del personal del departamento, previo estudio de una comisión nombrada al efecto y de acuerdo con el reglamento respectivo, en el caso de las dependencias ubicadas en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Vicerrectoría de Investigación y Extensión y la Vicerrectoría de Docencia.</p> <p>i. Nombrar comisiones para el estudio de asuntos específicos.</p>

Según la información de la propuesta presentada en la Sesión Ordinaria AIR-109-2024, de los artículos 26, 53 y 68 en términos generales se amplía [sic] las funciones, relacionadas con nombrar y remover, por causas graves, omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano respectivo, por lo tanto, se está colocando en igualdad direcciones de los Departamentos y coordinaciones de unidades de la Vicerrectoría, no se visualiza ninguna excepción a la regla.

f. Las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas de manera justa y sin prejuicios. Esto incluye procedimientos disciplinarios justos y la participación en las Asambleas según la estructura organizacional que se plantea, a partir de la redacción no se plantea procesos diferenciados.

Valoración #2 Redacción de la propuesta desde unas [sic] perspectiva de inclusividad

Artículo 47	Artículo 47
El Consejo de Vicerrectoría de Administración estará conformado por:	
a. La persona que ejerza el puesto de Vicerrector de administración, quien lo presidirá.	a. La persona que ejerza el puesto de la Vicerrectoría de Administración , quien preside.

A lo largo de la propuesta se visualiza una redacción más orientada al manejo inclusivo del lenguaje, eso es elemento importante dentro del Trato Justo.

En resumen, el análisis de valoración de la Propuesta #4, relacionada con los alcances del trato justo, se hizo un análisis conceptual del término, se abordó, de manera general, la dimensión sociolaboral y finalmente, se analizó, a la luz de indicadores del Trabajo Justo, el contenido de la modificación de los artículos del Estatuto Orgánico, considero que no tiene alcances negativos dentro de nuestra realidad institucional, tomando como principio, que las instituciones educativas superiores, son organismos vivos que deben responder a grandes retos nacionales e internacionales para asegurar la Educación Superior Pública

...

11. Mediante el oficio ICSSC-175-2024 fechado 03 de junio de 2024, suscrito por el doctor Oscar Chaves Jiménez, director de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite criterio en respuesta al oficio SCI-349-2024, en el cual razonan lo siguiente:

...

Considerando qué:

...

4. La dirección de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales consulta al área de Ciencias Sociales sobre el significado de "trato justo" en la propuesta #4.

5. *El área de Ciencias Sociales de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales realiza la discusión y análisis respectivo sobre el término “trato justo” en la propuesta #4 de la AIR y en la reunión 4-2024 del 29 de abril se manifiesta:*

Velar por el trato justo remite a la no discriminación de los miembros de la comunidad institucional. En relación con la propuesta #4 presentada a la AIR, no se percibe ningún trato discriminatorio en el procedimiento realizado, el cual se apega a la normativa institucional y por ende se considera que se realiza un trato justo en el seguimiento a dicha propuesta. Cabe mencionar que el trato justo se dictamina por el área de Ciencias Sociales en apego a la normativa vigente.

SE ACUERDA:

a. *Que en la propuesta #4 “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”, no se percibe ningún trato discriminatorio en el procedimiento realizado, el cual se apega a la normativa institucional y por ende se considera que se realiza un trato justo en el proceder de dicha propuesta.*

...

12. La Comisión de Estatuto Orgánico en la reunión N.º 419, celebrada el 31 de enero de 2025, dictaminó lo siguiente:

Resultando que:

1. *El inciso k del artículo 18 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala como una de las funciones del Consejo Institucional la siguiente:*

k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto.

2. *El artículo 129 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala lo siguiente:*

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios, así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo.

...

3. *La Comisión de Estatuto Orgánico, analizó la solicitud de pronunciamiento sobre el alcance del trato justo en la propuesta base N°4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento*

de Tecnologías de Información y Comunicación”, durante las siguientes reuniones:

- Reunión N.º 400 del 05 de abril de 2024
 - Reunión N.º 411 del 06 de setiembre de 2024
 - Reunión N.º 412 del 20 de setiembre de 2024
 - Reunión N.º 415 del 1º de noviembre de 2024
 - Reunión N.º 416 del 15 de noviembre de 2024
 - Reunión N.º 417 del 29 de noviembre de 2024
 - Reunión N.º 418 del 24 de enero de 2025
 - Reunión N.º 419 del 31 de enero de 2025
4. La Asamblea Institucional Representativa en la sesión ordinaria AIR-109-2024, realizada el miércoles 17 de abril del 2024, dio procedencia a la propuesta base No. 4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”.
5. Se recibió nota sin referencia con fecha de recibido el 02 de abril de 2024, relativa a la solicitud de parte de varias personas funcionarias, que solicitan al Consejo Institucional, pronunciarse respecto a los efectos de la propuesta base No. 4 en consonancia con el numeral 18, inciso k del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
6. La Comisión de Estatuto Orgánico mediante el oficio SCI-349-2024 fechado 12 de abril de 2024, dirigido a las direcciones y coordinaciones de la Oficina de Asesoría Legal, la Escuela de Ciencias Sociales, la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, la Oficina de Equidad de Género y la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), solicita el criterio de estas dependencias, respecto al significado de “trato justo” en una propuesta para procedencia que aborda la forma de elección de la dirección y coordinación de ciertas dependencias institucionales.

Considerando que:

1. La Asamblea Institucional Representativa (AIR) es uno de los mecanismos democráticos más importantes que ofrece la Institución y dentro de su Reglamento establece medidas para garantizar la participación y opinión de todas las posiciones, como lo indica el artículo 71:

Artículo 71 Funciones generales del Directorio

....

- d. En caso de que el Directorio haya declarado improcedente una propuesta base o una moción de fondo, pero la Asamblea, vía moción de orden, aprueba su procedencia, la propuesta base o la moción de

fondo será sometida a discusión y votación por parte de la Asamblea conforme a lo establecido en este reglamento.

...

En tal caso deberá poner en conocimiento de los asambleístas las modificaciones realizadas y las razones tomadas en cuenta.

- m. Extender tanto la cantidad de expositores como el tiempo de participación de cada uno de ellos, manteniendo la equidad entre las posiciones a favor y en contra, respecto a propuestas base o mociones de fondo, con el fin de fortalecer la argumentación sobre el tema.*
- n. Invitar a las sesiones de la Asamblea, con derecho a voz pero no a voto, a personas cuya participación considere conveniente en el foro o en calidad de asesores respecto a criterios técnicos o jurídicos.*

...

- p. Apelar de oficio cualquier acuerdo del Consejo Institucional cuando considere que dicho acuerdo es contrario a lo dispuesto por Estatuto Orgánico, a las políticas generales aprobadas por la AIR, a los intereses del Instituto o no responde adecuadamente a las necesidades del país.*

...

En particular, el artículo 71 señala que, cuando el Directorio declare improcedente una propuesta base o una moción de fondo, la Asamblea tiene el derecho, mediante una moción de orden, de aprobar su procedencia y someterla a discusión y votación. Asimismo, el Reglamento establece que deben proporcionarse a los asambleístas las modificaciones realizadas y las razones subyacentes a las mismas, garantizando la transparencia y el respeto a las diversas opiniones.

- 2. La Comisión de Estatuto Orgánico considera necesario solicitar el criterio técnico a diversas dependencias institucionales que trabajan en el ámbito de los derechos humanos y que buscan promover condiciones para la igualdad y la equidad, con el objetivo de profundizar en la comprensión del concepto de “trato justo”. Por este motivo, se consideró que dependencias como la Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Equidad de Género, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL) y en el ámbito académico, las Escuelas de Ciencias Sociales y de Idiomas y Ciencias Sociales quienes han brindado insumos a la Comisión para profundizar en la comprensión del término de “trato justo” y sus efectos en propuestas presentadas ante a la Asamblea Institucional Representativa como lo es la propuesta base No. 4 detallada anteriormente.*
- 3. La Comisión de Estatuto Orgánico solicitó a las dependencias mencionadas su criterio sobre el alcance del término “trato justo” en la propuesta base #4, que aborda la forma de elección de la dirección y coordinación de ciertas dependencias, y no sobre si se otorgó algún trato*

discriminatorio durante el proceso para dar procedencia a dicha propuesta.

4. *Del análisis de los criterios recibidos por parte de las instancias: Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Equidad de Género, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), Escuela de Ciencias Sociales y Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, se resalta lo siguiente:*
- a. *En cuanto al término de “trato justo”, indican lo siguiente:*
 - i. **Asesoría Legal.** *El trato justo supone la participación de las personas funcionarias en los procesos de toma de decisiones. Un trato justo es asegurar un derecho. El derecho a poder rebatir, a ser oídos, a ser informados, a que se respeten los procedimientos. En definitiva, es dar a todos un mismo trato, sin ningún tipo de discriminación o preferencia.*
 - ii. **Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL).** *El trato justo implica todo trato digno, razonable, equitativo, igualitario, que incluyen condiciones laborales seguras y saludables, oportunidades de desarrollo, igualdad de oportunidades y respeto a la normativa interna, así como al cumplimiento de las leyes laborales.*
 - iii. **Oficina de Equidad de Género (OEG).** *El término “trato justo” es una expresión genérica, o un concepto jurídico indeterminado cuya interpretación puede relacionarse con diversas áreas del conocimiento y dependiendo de la materia de aplicación: ejemplo trato justo en el trabajo, trato justo en la inversión extranjera, entre otros.*
 - iv. **Escuela de Ciencias Sociales (ECS).** *El trato justo desde una perspectiva laboral y organizacional implica a nivel práctico controlar la discriminación dentro de la organización; generar procesos de igualdad de oportunidades, verificar si dentro de la organización las recompensas son justas y equitativas o si las reglas son para todas las personas.*
 - v. **Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales (ICSSC).** *Velar por el trato justo remite a la no discriminación de los miembros de la comunidad institucional.*

En resumen, el trato justo es un principio que garantiza la participación en la toma de decisiones, el respeto a los derechos y procedimientos, y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Implica un trato digno, equitativo y seguro, aplicable en diversos contextos como el laboral y organizacional, y se basa en la aplicación uniforme de leyes y normativas para todas las personas integrantes de la comunidad y teniendo en consideración los niveles de responsabilidad, idoneidad y rendición de cuentas que compete a cada nivel de la organización.

b. *En cuanto al ámbito de aplicación y efectos del término “trato justo”, en la propuesta base No. 4, señalan lo siguiente:*

i. **Asesoría Legal.** *Refiriéndose específicamente a la propuesta base No. 4, al igual que cualquier otra propuesta, se le está dando el mismo trato, es decir ha llevado a cabo el procedimiento establecido legalmente para la presentación de propuestas ante la AIR.*

A los asambleístas se les ha dado la posibilidad de presentar mociones conducentes a la búsqueda de soluciones y durante la Asamblea tienen todo el derecho participar del debate, tanto los que están a favor, como los que se oponen, es decir no se está favoreciendo ningún grupo, hay un trato equitativo y será la mayoría la que adopte la decisión de si le da o no procedencia a la propuesta.

En cuanto al fondo de la propuesta es un asunto que debe ser ampliamente discutido en la Asamblea Institucional Representativa, y serán los mismos asambleístas quienes después de presentar sus argumentos decidan sobre el futuro de la misma.

...

ii. **Escuela de Ciencias Sociales (ECS).** *Entre las medidas que sean implementado dentro del ITCR para garantizar el trato justo para todas las personas empleadas, en el sentido amplio del término desde una relación laboral implica:*

- a. *El ITCR como empleador ha logrado por medio de los diversos Congresos Institucionales y elaboración de normativa ir de manera progresiva, comprendiendo a la persona trabajadora como un ser que necesita la satisfacción de sus necesidades individuales- personales.*
- b. *El ITCR ha generado normativa que responda a las necesidades de los tiempos y a la naturaleza de una institución educativa, que se caracteriza por ser una institución pública de educación superior autónoma, como tal ha respetado indicadores relacionados con el Trato Justo, como son: la participación en la toma de decisiones, la retribución económica en relación con el puesto y el trabajo realizado y los procesos de autonomía de ciertos puestos.*

...el análisis de valoración de la Propuesta #4, relacionada con los alcances del trato justo, se hizo un análisis conceptual del término, se abordó, de manera general, la dimensión sociolaboral y finalmente, se analizó, a la luz de indicadores del Trabajo Justo, el contenido de la modificación de los artículos del Estatuto Orgánico, considero que no tiene alcances negativos dentro de nuestra realidad institucional, tomando como principio, que las instituciones educativas superiores, son organismos vivos que deben responder a grandes retos nacionales e internacionales para asegurar la Educación Superior Pública.

iii. **Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales (ICSSC).**

El objetivo de la Propuesta base # 4 denominada Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, se indica que el objetivo es: esta [...] fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales y asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere. Cada cuatro años, en el Instituto Tecnológico de Costa Rica hay un cambio de Rectoría donde existen puestos estratégicos que son claves para enfrentar los retos y nuevas estrategias para el cumplimiento de lo encomendado por la Constitución Política y atención de las necesidades de la sociedad. (El subrayado no pertenece al original)

La propuesta no lo menciona, dentro de lo que señala el artículo [sic] 129 debe realizarse con criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo, en otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las facultan para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.

- c. Al comparar el objetivo de la propuesta, el cual indica fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales, se puede deducir que conlleva necesariamente, a la participación de las personas al momento de fortalecer a la institución en la dimensión administrativa y regional, generando procesos más relacionados con la igualdad de condiciones.*
- d. El objetivo de la propuesta #4, también indica [...] hay que asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere.*

Se puede interpretar que las estrategias y retos se encuentran identificados con los valores del ITCR, que dentro de la teoría administrativa existe una identificación entre los valores institucionales y los valores de las personas empleadas, esto conlleva dentro al desarrollo del Trato Justo la dimensión ética del ejercicio profesional.

El Trato Justo desde una perspectiva laboral y organizacional, implica a nivel práctico controlar la discriminación dentro de la organización; generar procesos de igualdad de oportunidades, verificar si dentro de la organización las recompensas son justas y equitativas o si las reglas son para todas las personas. Al realizar una valoración de la propuesta #4 ante estos indicadores mencionados anteriormente y en virtud de los artículos que se desean modificar se puede establecer de manera preliminar lo siguiente:

Valoración # 1 Las reglas son para todos dentro de la propuesta #4

Según la información de la propuesta presentada en la Sesión Ordinaria AIR-109-2024, de los artículos 26, 53 y 68 en términos generales se amplía [sic] las funciones, relacionadas con nombrar y remover, por causas graves, omisiones inconvenientes o perjudiciales para los

intereses institucionales o del órgano respectivo, por lo tanto, se está colocando en igualdad direcciones de los Departamentos y coordinaciones de unidades de la Vicerrectoría, no se visualiza ninguna excepción a la regla.

f. Las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas de manera justa y sin prejuicios. Esto incluye procedimientos disciplinarios justos y la participación en las Asambleas según la estructura organizacional que se plantea, a partir de la redacción no se plantea procesos diferenciados.

Valoración #2 Redacción de la propuesta desde unas [sic] perspectiva de inclusividad

A lo largo de la propuesta se visualiza una redacción más orientada al manejo inclusivo del lenguaje, eso es elemento importante dentro del Trato Justo.

En resumen, el análisis de valoración de la Propuesta #4, relacionada con los alcances del trato justo, se hizo un análisis conceptual del término, se abordó, de manera general, la dimensión sociolaboral y finalmente, se analizó, a la luz de indicadores del Trabajo Justo, el contenido de la modificación de los artículos del Estatuto Orgánico, considero que no tiene alcances negativos dentro de nuestra realidad institucional, tomando como principio, que las instituciones educativas superiores, son organismos vivos que deben responder a grandes retos nacionales e internacionales para asegurar la Educación Superior Pública

....

5. **Riesgos y oportunidades identificados:** A partir de los análisis realizados, se han identificado algunos artículos de la propuesta base No. 4, específicamente los que se indican a continuación:

Reforma planteada	Riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva del trato justo
Artículo 26, inciso k: Que la persona Rectora nombre las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias de la Vicerrectoría de Administración y el Departamento de Administración de Tecnología de Información y Comunicaciones (DATIC)	<p><i>Este planteamiento presenta posibles riesgos relacionados con la posibilidad de que los nombramientos no se realicen conforme a los principios de razonabilidad, conveniencia institucional e idoneidad. Esto podría implicar un roce en cuanto al trato justo de las personas que integran la comunidad institucional.</i></p> <p><i>La falta de claridad señalada atenta contra las recompensas justas y la aplicación uniforme de las reglas y procedimientos para todas las personas integrantes de la comunidad institucional.</i></p> <p><i>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para proponer en la Administración activa la revisión</i></p>

	<p>de los requisitos de idoneidad de los puestos de toma de decisión.</p>
<p>Artículo 35, inciso g: Que la persona vicerrectora de Administración recomiende a la Rectoría el nombramiento de las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias adscritas a esta vicerrectoría y que, si la persona vicerrectora cesa en su cargo, las direcciones y coordinaciones también cesarán del suyo.</p>	<p>El trato justo supone un trato digno y razonable. La posibilidad de que las personas a cargo de las direcciones y coordinaciones deban cesar de sus cargos por la posibilidad de que la persona Vicerrectora decida dejar el cargo atenta contra las condiciones laborales de las personas que asumen estos roles.</p> <p>Además, limitar los motivos del cese de la persona vicerrectora a condiciones personales no garantiza recompensas justas para las personas desempeñan bien sus funciones y cumplan con los objetivos institucionales.</p> <p>Otro riesgo es que la imposibilidad de anticipar las fechas de cese podría afectar los procesos institucionales debido a este cese "automático".</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para condicionar esta recomendación con criterios de idoneidad, desempeño, debido proceso y un plan de sustitución que no afecte procesos institucionales y relaciones labores.</p>
<p>Artículo 35, inciso h: incluir la función de que las direcciones bajo su jerarquía faciliten los servicios de apoyo a la academia.</p>	<p>No se visualizan riesgos desde la perspectiva del trato justo.</p>
<p>Artículo 35, inciso i: incluir la función de que la persona vicerrectora facilite los insumos a la Rectoría o al Consejo Institucional para la toma de decisiones.</p>	<p>No se visualizan riesgos desde la perspectiva del trato justo.</p>
<p>Artículo 53 b: incluir al Datic, las direcciones y coordinaciones adscritas a la Vicerrectoría de Administración de la elección de las personas que ejerzan la dirección o coordinación por medio de Asamblea Plebiscitaria.</p>	<p>No se visualizan riesgos desde la perspectiva del trato justo.</p>
<p>Artículo 68, inciso g: especificar que solamente las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión soliciten al TIE convocar a Asamblea Plebiscitaria para remoción del cargo de dirección o coordinación.</p>	<p>En cuanto a este planteamiento el riesgo identificado es que no se reflejan elementos objetivos concretos que permitan discriminar claramente porqué las otras dependencias de apoyo no están siendo incluidas en la reforma.</p> <p>De igual forma, una oportunidad de revisión de este artículo es fundamentar con estudios, evaluación y criterios de personas usuarias el considerar todas las instancias mencionadas en la propuesta y consultar el criterio de las otras dependencias de apoyo a la academia.</p>

<p>Artículo 68, inciso h: limitar a las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión la competencia de nombrar al personal del departamento.</p>	<p>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</p>
<p>Transitorio: la finalización de los actuales nombramientos de las Direcciones y coordinaciones actuales y la coordinación de la presupuestación de la indemnización que corresponda.</p>	<p>Este transitorio pretende modificar las condiciones bajo las cuales las personas fueron nombradas, interrumpiendo el periodo para el cual la Asamblea Plebiscitaria las eligió. Además, la propuesta no presenta argumentos o justificaciones que la motivan, lo que afecta el proceso de toma de decisiones y el derecho de participar activamente en el procedimiento seguido en la Asamblea Institucional Representativa.</p>

Se dictamina:

- a. Recomendar al Pleno del Consejo Institucional responder a las personas funcionarias, firmantes de la nota sin referencia, con fecha de recibido 02 de abril de 2024, con respecto a los efectos de la "Propuesta Base No. 4 Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones", lo siguiente:
 - i. **Sobre el término "trato justo":** Para los efectos del presente pronunciamiento, se entenderá que el trato justo es un principio que garantiza la participación en la toma de decisiones, el respeto a los derechos y procedimientos, y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Implica un trato digno, equitativo y seguro, aplicable en diversos contextos como el laboral y organizacional, y se basa en la aplicación uniforme de leyes y normativas para todas las personas integrantes de la comunidad y teniendo en consideración los niveles de responsabilidad, idoneidad y rendición de cuentas que compete a cada nivel de la organización.
 - ii. **En cuanto a los derechos:** Del proceso de discusión y trámite para la procedencia de la propuesta base No. 4 se ha observado que todas las personas funcionarias han podido expresar sus opiniones, tener discusiones y participar activamente en la toma de decisiones, conforme a los mecanismos establecidos en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa.

- iii. **En cuanto a los riesgos identificados desde la perspectiva analizada:** La redacción propuesta para los artículos 26 inciso k, 35 inciso g, 68 incisos g y h y Transitorio del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica presentan los riesgos y oportunidades que se detallan a continuación:

Reforma planteada	Riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva del trato justo
Artículo 26, inciso k: Que la persona Rectora nombre las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias de la Vicerrectoría de Administración y el DATIC	<p>Este planteamiento presenta posibles riesgos relacionados con la posibilidad de que los nombramientos no se realicen conforme a los principios de razonabilidad, conveniencia institucional e idoneidad. Esto podría implicar un roce en cuanto al trato justo de las personas que integran la Comunidad Institucional.</p> <p>La falta de claridad señalada atenta contra las recompensas justas y la aplicación uniforme de las reglas y procedimientos para todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional.</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para proponer en la Administración activa la revisión de los requisitos de idoneidad de los puestos de toma de decisión.</p>
Artículo 35, inciso g: Que la persona vicerrectora de Administración recomiende a la Rectoría el nombramiento de las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias adscritas a esta vicerrectoría y que, si la persona vicerrectora cesa en su cargo, las direcciones y coordinaciones también cesarán del suyo.	<p>El trato justo supone un trato digno y razonable. La posibilidad de que las personas a cargo de las direcciones y coordinaciones deban cesar de sus cargos por la posibilidad de que la persona Vicerrectora decida dejar el cargo atenta contra las condiciones laborales de las personas que asumen estos roles. Además, limitar los motivos del cese de la persona vicerrectora a condiciones personales no garantiza recompensas justas para las personas desempeñan bien sus funciones y cumplan con los objetivos institucionales.</p> <p>Otro riesgo es que la imposibilidad de anticipar las fechas de cese podría afectar los procesos institucionales debido a este cese "automático".</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para condicionar esta recomendación con criterios de idoneidad, desempeño, debido proceso y un plan de sustitución que no afecte procesos institucionales y relaciones labores.</p>
Artículo 68, inciso g: especificar que solamente las dependencias de la Vicerrectoría de Vida	Administración. Este planteamiento carece de

<p><i>Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión soliciten al TIE convocar a Asamblea Plebiscitaria para remoción del cargo de dirección o coordinación.</i></p>	<p><i>motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</i></p>
<p><i>Artículo 68, inciso h: limitar a las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión la competencia de nombrar al personal del departamento.</i></p>	<p><i>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</i></p>
<p><i>Transitorio: la finalización de los actuales nombramientos de las Direcciones y coordinaciones actuales y la coordinación de la presupuestación de la indemnización que corresponda.</i></p>	<p><i>Este transitorio pretende modificar las condiciones bajo las cuales las personas fueron nombradas, interrumpiendo el periodo para el cual la Asamblea Plebiscitaria las eligió. Además, la propuesta no presenta argumentos o justificaciones que la motiven, lo que afecta el proceso de toma de decisiones y el derecho de participar activamente en el procedimiento seguido en la Asamblea Institucional Representativa.</i></p>

- b.** *Recomendar al Pleno del Consejo Institucional trasladar la respuesta brindada a la Comisión de Análisis establecida por el Directorio de la Asamblea Institucional Representativa, conforme al Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa, para que valore los riesgos y oportunidades indicadas, y considere también lo señalado en el artículo 129 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica; en tanto en la propuesta base No. 4 se están estableciendo aspectos organizacionales y laborales, dado que se visualiza una omisión al no sustentarse en lo que señala el artículo sobre garantizar criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo. En otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las facultan para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.*

CONSIDERANDO QUE:

1. La comprensión y aplicación del concepto “trato justo” desde una perspectiva legal, social, de equidad y de defensa de derechos laborales en el ámbito organizacional y laboral debe regirse por principios de igualdad de derechos y la

búsqueda de la idoneidad en el desempeño de las funciones y considerando los niveles de responsabilidad, compromiso y rendición de cuentas de los puestos.

2. El análisis y aporte de instancias especializadas y académicas han contribuido a ofrecer insumos valiosos para una mejor comprensión del término “trato justo”, pero en especial, su comprensión en un marco organizativo y laboral.
3. Los esfuerzos por comprender el término e ir garantizando su aplicación bajo unas condiciones de igualdad y equidad, siempre respetando los derechos humanos, seguirá siendo un gran reto para la Institución y serán los mecanismos democráticos y representativos los que deben seguir siendo fortalecidos y garantes.
4. El Consejo Institucional acoge el análisis realizado por la Comisión de Estatuto Orgánico y la propuesta de pronunciamiento recomendada.

SE ACUERDA:

- a. Responder a las personas funcionarias, firmantes de la nota sin referencia, con fecha de recibido 02 de abril de 2024, con respecto a los efectos de la "Propuesta Base No. 4 Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones", lo siguiente:
 - i. **Sobre el término “trato justo”:** Para los efectos del presente pronunciamiento, se entenderá que el trato justo es un principio que garantiza la participación en la toma de decisiones, el respeto a los derechos y procedimientos, y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Implica un trato digno, equitativo y seguro, aplicable en diversos contextos como el laboral y organizacional, y se basa en la aplicación uniforme de leyes y normativas para todas las personas integrantes de la comunidad y teniendo en consideración los niveles de responsabilidad, idoneidad y rendición de cuentas que compete a cada nivel de la organización.
 - ii. **En cuanto a los derechos:** Del proceso de discusión y trámite para la procedencia de la propuesta base No. 4 se ha observado que todas las personas funcionarias han podido expresar sus opiniones, tener discusiones y participar activamente en la toma de decisiones, conforme a los mecanismos establecidos en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa.
 - iii. **En cuanto a los riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva analizada:** La redacción propuesta para los artículos 26 inciso k, 35 inciso g, 68 incisos g y h y Transitorio del

Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica presentan los riesgos y oportunidades que se detallan a continuación:

Reforma planteada	Riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva del trato justo
<p>Artículo 26, inciso k: Que la persona Rectora nombre las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias de la Vicerrectoría de Administración y el DATIC</p>	<p>Este planteamiento presenta posibles riesgos relacionados con la posibilidad de que los nombramientos no se realicen conforme a los principios de razonabilidad, conveniencia institucional e idoneidad. Esto podría implicar un roce en cuanto al trato justo de las personas que integran la Comunidad Institucional.</p> <p>La falta de claridad señalada atenta contra las recompensas justas y la aplicación uniforme de las reglas y procedimientos para todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional.</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para proponer en la Administración activa la revisión de los requisitos de idoneidad de los puestos de toma de decisión.</p>
<p>Artículo 35, inciso g: Que la persona vicerrectora de Administración recomiende a la Rectoría el nombramiento de las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias adscritas a esta vicerrectoría y que, si la persona vicerrectora cesa en su cargo, las direcciones y coordinaciones también cesarán del suyo.</p>	<p>El trato justo supone un trato digno y razonable. La posibilidad de que las personas a cargo de las direcciones y coordinaciones deban cesar de sus cargos por la posibilidad de que la persona Vicerrectora decida dejar el cargo atenta contra las condiciones laborales de las personas que asumen estos roles. Además, limitar los motivos del cese de la persona vicerrectora a condiciones personales no garantiza recompensas justas para las personas desempeñan bien sus funciones y cumplan con los objetivos institucionales.</p> <p>Otro riesgo es que la imposibilidad de anticipar las fechas de cese podría afectar los procesos institucionales debido a este cese "automático".</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para condicionar esta recomendación con criterios de idoneidad, desempeño, debido proceso y un plan de sustitución que no afecte procesos institucionales y relaciones labores.</p>
<p>Artículo 68, inciso g: especificar que solamente las dependencias de la Vicerrectoría de Vida</p>	<p>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de</p>

<p>Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión soliciten al TIE convocar a Asamblea Plebiscitaria para remoción del cargo de dirección o coordinación.</p>	<p>Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</p>
<p>Artículo 68, inciso h: limitar a las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión la competencia de nombrar al personal del departamento.</p>	<p>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</p>
<p>Transitorio: la finalización de los actuales nombramientos de las Direcciones y coordinaciones actuales y la coordinación de la presupuestación de la indemnización que corresponda.</p>	<p>Este transitorio pretende modificar las condiciones bajo las cuales las personas fueron nombradas, interrumpiendo el periodo para el cual la Asamblea Plebiscitaria las eligió. Además, la propuesta no presenta argumentos o justificaciones que la motiven, lo que afecta el proceso de toma de decisiones y el derecho de participar activamente en el procedimiento seguido en la Asamblea Institucional Representativa.</p>

- b.** Trasladar la respuesta brindada a la Comisión de Análisis establecida por el Directorio de la Asamblea Institucional Representativa, conforme al Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa, para que valore los riesgos y oportunidades indicadas y considere también lo señalado en el artículo 129 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica; en tanto en la propuesta base No. 4 se están estableciendo aspectos organizacionales y laborales, dado que se visualiza una omisión al no sustentarse en lo que señala el artículo sobre garantizar criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo. En otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.

- c. Indicar, que contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

Se dispone
Elevar al Pleno en la Sesión No. 3395

La señora Ana Rosa Ruíz Fernández expresa su alegría por la culminación de la propuesta.

El señor Nelson Ortega Jiménez destaca la complejidad del tema desde su inicio, reconociendo que ha sido un proceso tenso. Sin embargo, expresa satisfacción por cómo se ha abordado el concepto de trato justo. Resalta que, tras revisar la propuesta varias veces, ha logrado apreciar su evolución y el equilibrio que la señora Ana Rosa Ruíz Fernández ha aportado. Enfatiza la importancia de construir consensos, incluso cuando las posiciones iniciales están distanciadas.

La señora Ana Rosa Ruíz Fernández expresa su apoyo a las palabras del señor Nelson Ortega Jiménez, subrayando que el proceso no ha sido apresurado, sino que ha requerido un análisis reflexivo y fundamentado. Destaca la importancia de tener términos claros en el Eestatuto Orgánico que sean discutidos y reconocidos, lo cual implica un compromiso continuo para construir y mejorar. Agradece al señor Nelson Ortega Jiménez por su esfuerzo en la propuesta, lo que la motivó a dedicar tiempo a su lectura y revisión. A medida que se acercaban a las últimas semanas del proceso, se dio cuenta de que estaban logrando avances significativos, y considera que este trabajo servirá como un referente para futuras consultas. Menciona que es esencial establecer jurisprudencia que pueda ser referenciada en casos futuros, resaltando la relevancia de incluir aspectos como el trato justo, lo que contribuirá a crear un marco de referencia sólido.

- 2. Requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes como investigadoras o extensionistas para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, en atención al acuerdo de la Sesión Ordinaria N.º 3375, artículo 10, del 07 de agosto de 2024. Asignaod al Exp-CI-347-2024 Reforma arts. 54,55,56, 83-bis 2 y 83-bis 4 EO**

La señora Laura Hernández Alpízar presenta la propuesta, la cual contiene varios comentarios realizados por su persona, se revisan los requisitos y se presentan varias observaciones, quedando de la siguiente manera:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

3. Investigación. *Se desarrollarán programas y proyectos de investigación y desarrollo con un enfoque científico-tecnológico, y de investigación educativa y sociocultural, conforme a los fines, principios, valores y ejes de conocimiento estratégicos, para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, la competitividad del país o la generación de conocimiento.*

4. Extensión y Acción Social. *Se desarrollarán programas, proyectos y actividades de extensión y acción social, conforme a los fines, principios, valores y ejes de conocimiento estratégicos, como una forma de vinculación con los actores del desarrollo, públicos y privados, proyectando la acción institucional en el ámbito sociocultural, educativo, productivo y organizativo, para contribuir en el desarrollo integral del país.*

5. Gestión Institucional. *Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de las personas vinculadas con el instituto.*

6. Calidad. *Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todas las personas vinculadas con el instituto.*

7. Talento Humano: *Se fomentará la atracción, el aprendizaje y crecimiento de nuestro talento humano para responder a los cambios que requiere el quehacer institucional, impulsando la cualificación, bajo una cultura participativa y un clima organizacional que propicie la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño. (Aprobadas en la Sesión AIR 99-2021 del 16 de noviembre del 2021, publicadas en Gaceta N.º 851 del 21 de noviembre de 2021 y modificadas en AIR-107-2023 del 27 de setiembre de 2023, publicadas en Gaceta N.º 1143 del 03 de octubre de 2023)*

2. Los incisos f y u del artículo 18 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establecen como funciones del Consejo Institucional:

...

f. *Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional*

Los reglamentos que regulan la materia electoral deben ser consultados al Tribunal Institucional Electoral antes de su aprobación en firme. El Tribunal Institucional Electoral contará con diez días hábiles para pronunciarse

...

u. Resolver sobre lo no previsto en este Estatuto Orgánico y ejercer otras funciones necesarias para la buena marcha de la Institución no atribuidas a ningún otro órgano

3. Los artículos 41 y 42 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establecen lo siguiente:

Artículo 41

La Vicerrectoría de Investigación y Extensión contará con un Consejo de Investigación y Extensión integrado por:

- a. La persona Vicerrectora de Investigación y Extensión.*
- b. Las personas que ejercen las direcciones de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.*
- c. Cinco personas, que laboren en diferentes escuelas, distribuidas de la siguiente manera:*
 - i. Dos personas profesoras del Campus Tecnológico Central que cuenten con experiencia en investigación.*
 - ii. Dos personas profesoras del Campus Tecnológico Central que cuenten con experiencia en extensión.*
 - iii. Una persona profesora de algún campus tecnológico local o centro académico con experiencia en investigación o extensión.*

Estas personas durarán en su cargo cuatro años sin posibilidad de reelegirse de forma consecutiva y tendrán su suplente.

El procedimiento de elección de las personas contempladas en el inciso c y sus suplentes, así como los requisitos que deben cumplir para presentar su candidatura por las escuelas, se definirán en el reglamento respectivo y la elección estará a cargo del Tribunal Electoral Institucional (TIE).

Su renovación se hará en forma alternada de la siguiente manera: un año se nombrarán dos personas del Campus Tecnológico Central, una representante de investigación y una de extensión y una de un campus tecnológico local o de un centro académico.

Al año siguiente dos personas del Campus Tecnológico Central, una de investigación y una de extensión.

- d. Una representación estudiantil correspondiente al 25% de los miembros de este consejo, nombrados por la FEITEC, de acuerdo con su normativa.*

La representación estudiantil contará con tantos suplentes como titulares tenga.

Los suplentes no contarán para el cálculo del quórum.

Cuando la representación estudiantil sea disminuida por renunciaciones, destituciones, vencimiento de los plazos u otras causas que provoquen la ausencia permanente y sean notificadas ante la presidencia del órgano, esta deberá comunicarlo a la FEITEC en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir del conocimiento del hecho.

La FEITEC contará con un plazo, no mayor, a diez (10) días hábiles, a partir de la notificación de la persona que ocupa la presidencia del órgano o de la recepción de la renuncia, para nombrar a los representantes de acuerdo con su normativa.

Si en ese plazo no se comunican los nombramientos, el órgano se tendrá por válidamente conformado. Sin embargo, la FEITEC conserva el derecho a realizar los nombramientos para que sus representantes se integren al órgano.

La persona que ejerce la presidencia del órgano es personalmente responsable si omite la comunicación oportuna a la FEITEC y los acuerdos tomados en esas circunstancias serán nulos.

En caso de que la FEITEC no realice el nombramiento en el plazo establecido anteriormente, la persona presidente del órgano debe enviar a la FEITEC la convocatoria con su agenda y actas de las sesiones realizadas, durante el tiempo en que no se contaba con la representación estudiantil.

Artículo 42

Son funciones específicas del Consejo de Investigación y Extensión:

- a. Aprobar los proyectos de investigación y extensión del Instituto*
- b. Establecer las normas para la aprobación, elaboración, ejecución y evaluación de los programas de investigación y extensión y para la prestación de servicios*
- c. Recomendar al Consejo Institucional la ubicación de los programas de investigación y extensión*
- d. Pronunciarse sobre los convenios y contratos de prestación de servicios relacionados con proyectos de investigación y extensión, según el reglamento respectivo*
- e. Asesorar al Vicerrector para el desarrollo coordinado de los programas de investigación y extensión de todos los campus y centros académicos.*
- f. Servir de medio de coordinación de los aspectos que relacionen la investigación y la extensión con la docencia.*
- g. Asesorar al Consejo Institucional en la definición de políticas de investigación y extensión.*

4. En la Sesión Ordinaria N.º 3281, artículo 8, del 21 de setiembre de 2022, el Consejo Institucional aprobó la modificación de los requisitos que deben reunir las personas del sector académico para integrar el Consejo de Investigación y Extensión (CIE), conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Del acuerdo en mención se extrae lo siguiente:

...

SE ACUERDA:

- a. *Establecer como requisitos para optar por una candidatura a integrar el Consejo de Investigación y Extensión por el sector académico, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico, los siguientes:*
- a. *Maestría en cualquiera de sus modalidades*
 - b. *Nombramiento por tiempo indefinido por al menos medio tiempo en un Departamento Académico*
 - c. *Haber completado al menos un proyecto de investigación o extensión formalmente inscrito en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) y cuyo informe final haya sido aceptado en la VIE, al momento de inscribir la candidatura*
 - d. *No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura*
 - e. *Tener al menos tres productos de investigación o extensión en los últimos cinco años, previos a la inscripción de la candidatura (artículos en revistas indexadas, libros con sello editorial, capítulos de libro, patentes de invención, proyectos de investigación o extensión terminados y aceptados los informes finales en la VIE, incluyendo el indicado en el punto b)*
- b. *Derogar el acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 2711, Artículo 17, del 5 de mayo del 2011, denominado “Respuesta a consulta realizada por el TIE sobre el acuerdo tomado en la Sesión 2705, Artículo 9, de 24 de marzo de 2011, relativo a la modificación del Art. 41 del Estatuto Orgánico “Composición del Consejo de Investigación y Extensión”.*

...

5. En la Sesión Ordinaria N.º 3292, artículo 10, del 09 de diciembre de 2022, el Consejo Institucional, acordó lo siguiente en relación con el artículo 70 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica:

...

SE ACUERDA:

- a. *Modificar los artículos 53 BIS y 70 del Estatuto Orgánico, de manera que sus nuevos textos sean los siguientes:*

...

Artículo 70

*La Vicerrectoría de Investigación y Extensión contará con una **Dirección de Investigación**, una **Dirección de Extensión**, una Dirección de*

Cooperación y una Dirección de Posgrado; las que estarán a cargo de personas directoras, quienes serán nombradas por la persona Rectora a propuesta de quien ejerza la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.

Cesarán en sus cargos cuando la persona Vicerrectora cese en el suyo o cuando así lo acuerde la persona Rectora, a solicitud de quien ejerce la Vicerrectoría. Las funciones específicas de estas direcciones se establecerán en un Reglamento, dictado por el Consejo Institucional a propuesta del Consejo de Investigación y Extensión.

... (El resaltado es del original)

6. Mediante oficio TIE-396-2024 fechado el 12 de junio de 2024, suscrito por la máster Tannia Araya Solano, presidenta del Tribunal Institucional Electoral (TIE), dirigido a la máster Maritza Agüero González, directora de la Secretaría del Consejo Institucional, comunica el acuerdo del Tribunal Institucional Electoral de la Sesión Ordinaria Núm. 1222-2024, del 12 de junio de 2024, relativo al envío de la propuesta del TIE para atender la modificación del artículo 41, inciso c, e incorporar un Transitorio 11 en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, respecto a las funciones de la persona Vicerrectora de Investigación y Extensión y la integración del Consejo de Investigación y Extensión, del cual en lo que interesa, se extrae lo siguiente:

...

2. *Solicitar, muy respetuosamente, al Consejo Institucional, ajustar los requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes con experiencia en extensión, así como indicar cuál (es) es (son) el (los) ente (s) que le (s) corresponde validar dicha información, dentro del ámbito de las competencias de cada ente.*

...

7. En la Sesión Ordinaria N.º 3375, artículo 10, del 07 de agosto de 2024, el Consejo Institucional tomó el siguiente acuerdo:

...

SE ACUERDA:

- a. *Reformar los artículos 34 y 41 (inciso c), así como la incorporación del Transitorio 11 en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, consistente en modificar las funciones de la persona Vicerrectora de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, así como la integración del Consejo de Investigación y Extensión, según se transcribe a continuación:*

...

Artículo 41

La Vicerrectoría de Investigación y Extensión contará con un Consejo de Investigación y Extensión integrado por:

...

- c. *Cinco personas, que laboren en diferentes escuelas, distribuidas de la siguiente manera:*

- i. *Dos personas profesoras del Campus Tecnológico Central que cuenten con experiencia en investigación.*

- ii. Dos personas profesoras del Campus Tecnológico Central que cuenten con experiencia en extensión.**
- iii. Una persona profesora de algún campus tecnológico local o centro académico con experiencia en investigación o extensión.**

Estas personas durarán en su cargo cuatro años sin posibilidad de reelegirse de forma consecutiva y tendrán su suplente.

El procedimiento de elección de las personas contempladas en el inciso c y sus suplentes, así como los requisitos que deben cumplir para presentar su candidatura por las escuelas, se definirán en el reglamento respectivo y la elección estará a cargo del Tribunal Electoral Institucional (TIE).

Su renovación se hará en forma alternada de la siguiente manera: un año se nombrarán dos personas del Campus Tecnológico Central, una representante de investigación y una de extensión y una de un campus tecnológico local o de un centro académico.

Al año siguiente dos personas del Campus Tecnológico Central, una de investigación y una de extensión.

...

Transitorio 11

Los procesos de elección de representantes, indicados en el inciso c, del artículo 41, cuyos nombramientos inician en 2025, serán conducidos por el Tribunal Institucional Electoral (TIE) de la siguiente manera: una persona profesora y su suplente con experiencia en investigación del Campus Tecnológico Central, una persona profesora y su suplente con experiencia en extensión del Campus Tecnológico Central y una persona profesora de algún Campus Tecnológico Local o Centros Académicos con experiencia en investigación o extensión. Estos representantes comenzarán sus funciones a partir del 01 de julio de 2025. Para el año 2026, se elegirá a una persona profesora y su suplente con experiencia en investigación, así como a una persona profesora y su suplente con experiencia en extensión del Campus Tecnológico Central. Las personas elegidas iniciarán sus funciones a partir del 01 de julio de 2026.

- b. Indicar que los requisitos para integrar el Consejo de Investigación y Extensión serán revisados y ajustados, conforme a los cambios aprobados en este acto; para lo cual se encarga a la Comisión de Estatuto Orgánico a remitir el respectivo dictamen oportunamente a fin de que se concreten los procesos de elección cuyo periodo inicia en 2025.**

... (El resaltado no es del original)

8. El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No.3387, artículo 8, del 06 de noviembre de 2024, sometió a consulta de la comunidad institucional en general, y en particular a los Consejos de Escuelas, Consejos de Unidades Desconcentradas y Consejos de Áreas Académicas, así como al Consejo de Docencia y al Consejo de Investigación y Extensión que sugieran los requisitos y

productos que deben cumplir las personas postulantes como investigadoras o extensionistas para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

9. Mediante el oficio SCI-1113-2024 fechado 02 de diciembre de 2024, suscrito por la máster Maritza Agüero González, directora de la Secretaría del Consejo Institucional, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, con copia al Consejo Institucional, traslada los aportes recibidos, por medio del formulario en línea, en el marco de la solicitud de sugerencias de requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes como investigadoras o extensionistas para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, en atención del inciso b, del acuerdo del Consejo Institucional tomado en la Sesión Ordinaria N.º 3375, artículo 10, del 07 de agosto de 2024.

10. Al vencimiento del plazo concedido para la consulta acordada en la Sesión Ordinaria No. 3387, artículo 8, del Consejo Institucional, se recibieron las siguientes observaciones de parte de instancias (acuerdos de Consejos de dependencias o subdependencias) y personas funcionarias:

N.º	Nombre	Instancia	Oficio
1	Dagoberto Arias Aguilar	Escuela Ingeniería Forestal	
2	Olman Murillo Gamboa	Escuela Ingeniería Forestal	
3	Juan Luis Crespo Mariño	Escuela Ingeniería Mecatrónica	
4	Manuel Monge González	Escuela de Agronegocios	
5	Luis Diego Murillo Soto	Escuela de Ingeniería Electromecánica	
6	Alexander Schmidt Durán	Escuela de Biología	
7	Ana Gabriela Viquez Paniagua	Escuela Administración de Empresas	
8	Johanna Blanco Valverde	Dirección de Investigación	
9	Oscar Chavez Jiménez	Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales	
10	Gustavo Richmond Navarro	Escuela de Ingeniería Electromecánica	
11	Gerardo Lacy Mora	Escuela de Física	
12	Natalia Gómez Calderón	Consejo Escuela de Ingeniería Agrícola	IA-271-2024
13	Kenia García Baltodano	Consejo de Área Académica de la Maestría en Diseño y Construcción Sostenible	MDCS-040-2024
14	Leonel Fonseca Retana	Escuela de Ingeniería en Producción Industrial	
15	Ileana Hernández Salazar	Consejo de Escuela de Arquitectura y Urbanismo	EAU-655-2024
16	Laura Cabrera Quiros	Escuela de Ingeniería en Electrónica	
17	Leonardo Cardinale Villalobos	Consejo de Unidad Ing. Electrónica San Carlos	IESC-170-2024
18	MSO. Miriam Brenes Cerdas	Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental.	Correo electrónico
19	MGA. Ricardo Coy Herrera	Consejo de Docencia	ViDa-1039-2024
20	MAP. Paula Ulloa Meneses	Consejo de Investigación y Extensión	CIE-467-2024
21	MGA. Ricardo Coy Herrera	Consejo de Docencia	ViDa-1058-2024

11. La Comisión de Estatuto Orgánico en la reunión N° 420, realizada el 07 de febrero de 2025, dictaminó lo siguiente:

Resultando que:

1. *La Comisión de Estatuto Orgánico en sus reuniones N.º389, N.º390 y N.º391 del año 2023, inició un análisis de la estructura de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión convocando diferentes personas que han ejercido la dirección de esta instancia o participado en el Consejo. A la luz de los aportes recibidos se identificó la necesidad de realizar cambios estructurales en las funciones de la persona que dirige la Vicerrectoría y de la integración del Consejo de Investigación y Extensión.*
2. *En la Sesión Ordinaria No. 3281, artículo 8, del 21 de setiembre de 2022, el Consejo Institucional aprobó la modificación de los requisitos que deben reunir las personas profesoras para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.*
3. *En la Sesión Ordinaria No. 3292, artículo 10, del 09 de diciembre de 2022, el Consejo Institucional aprobó la modificación del artículo 70 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, consistente en establecer que la Vicerrectoría de Investigación y Extensión cuente con una Dirección de Investigación y una Dirección de Extensión, además de las ya existentes como lo son: la Dirección de Cooperación y Asuntos Internacionales y la Dirección de Posgrado.*
4. *El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3375, artículo 10, del 07 de agosto de 2024, aprobó la reforma del artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, consistente en modificar la integración del Consejo de Investigación y Extensión.*
5. *Mediante oficio TIE-396-2024, el Tribunal Institucional Electoral solicitó ajustar los requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes para el Consejo de Investigación y Extensión -con experiencia en extensión-, e indicar cuál o cuáles son los entes a los que les corresponde validar dicha información.*
6. *El Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No.3387, artículo 8, del 06 de noviembre de 2024, sometió a consulta de la comunidad institucional en general, y en particular a los Consejos de Escuelas, Consejos de Unidades Desconcentradas y Consejos de Áreas Académicas, así como al Consejo de Docencia y al Consejo de Investigación y Extensión que sugieran los requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes como investigadoras o extensionistas para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, conforme con lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.*

Considerando que:

1. *En los últimos años la Vicerrectoría de Investigación y Extensión enfrentó cambios en su estructura organizativa y normativa. Particularmente se pasó de tener una Dirección de Proyectos a tener una Dirección de Investigación y una Dirección de Extensión, además se aprobó el Reglamento de Investigación y Extensión y posteriormente, los reglamentos correspondientes para el funcionamiento de las direcciones actuales de esa vicerrectoría.*

2. *Los requisitos que deben cumplir las personas funcionarias para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, según lo estipulado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, están actualmente regulados por un acuerdo del Consejo Institucional de la Sesión Ordinaria No. 3281, artículo 8, del 21 de setiembre de 2022.*
3. *Recientemente se modificó el inciso c, del artículo 41 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico, consistente en la integración del Consejo de Investigación y Extensión, incorporando dos personas profesoras del Campus Tecnológico Central que cuenten con experiencia en extensión y una persona profesora de algún campus tecnológico local o centro académico con experiencia en investigación o extensión. En el inciso b, del acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3375, artículo 10, se solicitó la revisión y ajuste de los requisitos para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, conforme a los cambios aprobados en el acuerdo precitado y designó a la Comisión de Estatuto Orgánico como responsable de remitir el dictamen para los procesos de elección del periodo que inicia en el año 2025.*
4. *Asimismo, el Tribunal Institucional Electoral solicitó revisar los requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes, para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, a partir de la reforma del artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.*
5. *A la luz de los cambios mencionados, es pertinente y razonable actualizar los requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes como investigadoras o extensionistas para integrar el Consejo de Investigación y Extensión.*
6. *Esta Comisión ha discutido y analizado los requisitos y productos que deben cumplir las personas postulantes como investigadoras o extensionistas para integrar el CIE, tomando en alta consideración las observaciones recibidas durante el periodo de consulta, así como su propio razonamiento. Como resultado se espera obtener con esta propuesta un perfil académico que demuestre:*
 - a. *Trayectoria y experiencia consolidada en la Institución, ya sea en investigación o extensión, acorde con los objetivos de crecimiento universitario.*
 - b. *Experiencia en gestión, desde la generación y la ejecución hasta el informe final de proyectos desarrollados en el marco de una línea de investigación prioritaria, de lo que se espera haya generado profundidad en los temas y alta calidad de los resultados.*
 - c. *Experiencia en producción académica de alto impacto, publicada o socializada en concordancia con las poblaciones metas.*
 - d. *Perfil ético de respeto y compromiso.*
 - e. *Perfil académico con potencial evaluador y orientador de las actividades de investigación y extensión.*
7. *A partir de la revisión y análisis de las observaciones recibidas se han ajustado los requisitos según se detallan a continuación:*

Requisitos actuales para las personas que se postulan a los puestos del CIE	Requisitos propuestos	Análisis de la Comisión de Estatuto Orgánico	
	INVESTIGADORES	EXTENSIONISTAS	
<p>a. Maestría en cualquiera de sus modalidades</p> <p>b. Nombramiento por tiempo indefinido por al menos medio tiempo en un Departamento Académico</p> <p>c. Haber completado al menos un proyecto de investigación o extensión formalmente inscrito en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) y cuyo informe final haya sido aceptado en la VIE, al momento de inscribir la candidatura</p> <p>d. No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura</p> <p>e. Tener al menos tres productos de investigación o extensión en</p>	<p>a. Maestría académica</p> <p>b. Nombramiento en una clase de puesto académico, con una jornada de 50% a tiempo indefinido y con la categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional del ITCR y sus Reformas, o su equivalente.</p> <p>c. Haber participado y concluido en los últimos 8 años, al menos 3 proyectos de investigación vinculados con una línea de investigación del ITCR formalmente establecida conforme a la reglamentación vigente.</p> <p>d. Contar con al menos 5 productos universitarios de uno o más de los siguientes rubros en los últimos 8 años:</p> <p>i. Artículos en revistas indexadas en la categoría de mayor impacto establecidas por la VIE.</p> <p>ii. Libro o Capítulos de libros con consejo editorial, producto de la investigación académica de su área afín.</p> <p>iii. Un producto con propiedad Intelectual otorgado</p> <p>iv. Sistemas y software desarrollados para comunidad prioritarias definidas por la VIE</p> <p>e. Participación en al menos de 2 de los siguientes procesos:</p> <p>i. Evidencia de participación como persona evaluadora nacional o internacional de proyectos o revistas científicas indexadas</p>	<p>a. Maestría académica</p> <p>b. Nombramiento en una clase de puesto académico, con una jornada de 50% a tiempo indefinido y con la categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional del ITCR y sus Reformas, o su equivalente.</p> <p>c. Haber participado y concluido en los últimos 10 años, al menos 3 proyectos de extensión vinculados con una línea de investigación del ITCR formalmente establecida conforme a la reglamentación vigente.</p> <p>d. Contar con al menos 5 productos universitarios de uno o más de los siguientes rubros durante los últimos 10 años:</p> <p>i. Artículos en revistas indexadas en la categoría de mayor impacto establecidas por la VIE.</p> <p>ii. Libro o Capítulos de libros con consejo editorial,</p>	<p>Considerando las funciones establecidas por el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, se fundamenta la propuesta con el siguiente análisis:</p> <p>a. La maestría académica tiene por su estructura curricular los requisitos mínimos indispensables para el desarrollo de las actividades de investigación y extensión. Por lo que esta comisión comprende que es un mínimo requerido y alcanzable para un perfil evaluador de proyectos y de apoyo en la gestión de la investigación y extensión universitaria.</p> <p>b. La categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional, o su equivalente contiene los mínimos aportados en las respuestas a la consulta, tales como años de permanencia en la institución, trabajo académico con productos en</p>

<p>los últimos cinco años, previos a la inscripción de la candidatura (artículos en revistas indexadas, libros con sello editorial, capítulos de libro, patentes de invención, proyectos de investigación o extensión terminados y aceptados los informes finales en la VIE, incluyendo el indicado en el punto b)</p>	<p>nacionales o internacionales.</p> <p>ii. Participación con ponencia en congresos interuniversitarios, nacionales e internacionales</p> <p>iii. Participación con convenios, en redes y comités interinstitucionales, nacionales o internacionales</p> <p>f. No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura o de organismos externos que financiaron el proyecto.</p> <p>g. No haber recibido durante los tres años previos a la formalización de su postulación al cargo sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que le implicara una suspensión por más de veinte días hábiles, o sustitutiva del despido.</p>	<p>producto de la investigación académica de su área afín.</p> <p>iii. Manuales, guías didácticas, diagnósticos participativos, sistematización de experiencias, catálogos o para comunidades prioritarias definidas por la Institución.</p> <p>iv. Sistemas y software desarrollados para comunidades prioritarias definidas por la VIE.</p> <p>e. Participación en al menos de 2 de los siguientes procesos:</p> <p>i. Evidencia de participación como persona evaluadora de desarrollo y nacional o transferencia de internacional de proyectos o más largos y con revistas científicas indexadas o nacionales o internacionales.</p> <p>ii. Participación con ponencia en congresos interuniversitarios, nacionales e internacionales</p> <p>iii. Participación con convenios, en redes y comités interinstitucionales, nacionales o internacionales.</p> <p>f. No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la</p>	<p>todas las actividades sustantivas y evaluación alta en el desempeño.</p> <p>c. La participación en proyectos de investigación o extensión que se desarrollan de una forma continuada o con una hoja de ruta clara dentro de una línea o eje de investigación aprobado por el TEC, muestra alcance de experiencia en profundidad de acuerdo con los objetivos universitarios de alto impacto.</p> <p>(La extensión requiere por sus características de desarrollo y transferencia de conocimiento, procesos más largos y con enfoque dentro de una región, por lo que el plazo se establece de mayor duración que en la investigación, hasta los últimos 10 años.)</p> <p>d. Se citan los productos académicos de nivel universitario que se consideran relevantes para el perfil evaluador de proyectos y de apoyo en la gestión institucional de la investigación y la extensión.</p> <p>e. Se citan los procesos</p>
--	--	--	---

		<p>candidatura o de organismos externos que financiaron el proyecto.</p> <p>g. No haber recibido durante los tres años previos a la formalización de su postulación al cargo sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que le implicara una suspensión por más de veinte días hábiles, o sustitutiva del despido.</p>	<p>académicos de nivel universitario que se consideran relevantes para el perfil evaluador de proyectos y de apoyo en la gestión institucional de la investigación y la extensión.</p>
--	--	---	--

Se dictamina:

- a. Recomendar al pleno del Consejo Institucional que se establezcan los siguientes requisitos para optar por una candidatura para integrar el Consejo de Investigación y Extensión por el sector académico, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico:

Requisitos para personas que cuenten con experiencia en investigación

- a. Maestría académica.
- b. Nombramiento en una clase de puesto académico, con una jornada de 50% a tiempo indefinido y con la categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional del ITCR y sus Reformas, o su equivalente.
- c. Haber participado y concluido en los últimos 8 años, al menos 3 proyectos de investigación vinculados con una línea de investigación del ITCR formalmente establecida conforme a la reglamentación vigente.
- d. Contar con al menos 5 productos universitarios de uno o más de los siguientes rubros en los últimos 8 años:
- i. Artículos en revistas indexadas en la categoría de mayor impacto establecidas por la VIE.
 - ii. Libro o Capítulos de libros con consejo editorial, producto de la investigación académica de su área afín.
 - iii. Un producto con propiedad Intelectual otorgado.

- iv. *Sistemas y software desarrollados para comunidad prioritarias definidas por la VIE.*
- e. *Participación en al menos 2 de los siguientes procesos:*
 - i. *Evidencia de participación como persona evaluadora nacional o internacional de proyectos o revistas científicas indexadas nacionales o internacionales.*
 - ii. *Participación con ponencia en congresos interuniversitarios, nacionales e internacionales.*
 - iii. *Participación con convenios, en redes y comités interinstitucionales, nacionales o internacionales.*
- f. *No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura o de organismos externos que financiaron el proyecto.*
- g. *No haber recibido durante los tres años previos a la formalización de su postulación al cargo sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que le implicara una suspensión por más de veinte días hábiles, o sustitutiva del despido.*

Requisitos para personas que cuenten con experiencia en extensión

- a. *Maestría académica.*
- b. *Nombramiento en una clase de puesto académico, con una jornada de 50% a tiempo indefinido y con la categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional del ITCR y sus Reformas, o su equivalente.*
- c. *Haber participado y concluido en los últimos 10 años, al menos 3 proyectos de extensión vinculados con una línea de investigación del ITCR formalmente establecida conforme a la reglamentación vigente.*
- d. *Contar con al menos 5 productos universitarios de uno o más de los siguientes rubros en los últimos 10 años:*
 - i. *Artículos en revistas indexadas en la categoría de mayor impacto establecidas por la VIE.*
 - ii. *Libro o Capítulos de libros con consejo editorial, producto de la investigación académica de su área afín.*
 - iii. *Manuales, guías didácticas, diagnósticos participativos, sistematización de experiencias, catálogos o para comunidades prioritarias definidas por la Institución.*
 - iv. *Sistemas y software desarrollados para comunidades prioritarias definidas por la VIE.*
- e. *Participación en al menos 2 de los siguientes procesos:*

- i. Evidencia de participación como persona evaluadora nacional o internacional de proyectos o revistas científicas indexadas nacionales o internacionales.*
 - ii. Participación con ponencia en congresos interuniversitarios, nacionales e internacionales*
 - iii. Participación con convenios, en redes y comités interinstitucionales, nacionales o internacionales.*
- f. No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura o de organismos externos que financiaron el proyecto.*
- g. No haber recibido durante los tres años previos a la formalización de su postulación al cargo sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que le implicara una suspensión por más de veinte días hábiles, o sustitutiva del despido.*
- b. Recomendar al pleno del Consejo Institucional derogar el acuerdo del Consejo Institucional tomado en la Sesión Ordinaria No. 3281, artículo 8, del 21 de setiembre de 2022 relativo a los requisitos que deben reunir las personas profesoras para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.*
- c. Recomendar al pleno del Consejo Institucional extender un agradecimiento a las personas funcionarias, dependencias y subdependencias institucionales que enviaron sus observaciones, las cuales enriquecieron el proceso y reflejaron la necesidad de elevar el perfil de estas candidaturas.*

CONSIDERANDO QUE:

- 1.** El Instituto Tecnológico de Costa Rica ha estado logrando un perfil en el talento humano de alta calidad, que se ha reflejado no solo en el grado sino también en la experiencia en el desarrollo de proyectos de investigación, extensión y vinculación de gran impacto nacional e internacional.
- 2.** Las decisiones que adopte el Consejo de Investigación y Extensión son fundamentales para el fortalecimiento y consolidación de la investigación y la extensión, y tienen alta incidencia en el quehacer de las instancias académicas institucionales.
- 3.** Los resultados de la consulta realizada a las dependencias y subdependencias académicas, a partir del acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3387, artículo 8, fueron sistematizados y analizados en la Comisión de Estatuto Orgánico, tal como se consigna en el resultando 11 y reflejan la necesidad de pedir altos niveles de especialización, conocimiento y experiencia en investigación y extensión.

4. Los requisitos que recomienda la Comisión de Estatuto Orgánico, consignados en el resultando 11, resultan oportunos, razonables y convenientes por cuanto permiten atender de manera adecuada la solicitud planteada por el Tribunal Institucional Electoral, en el oficio TIE-396-2024.

SE ACUERDA:

- a. Establecer los siguientes requisitos para optar por una candidatura para integrar el Consejo de Investigación y Extensión por el sector académico, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico:

Requisitos para personas que cuenten con experiencia en investigación

- a. Maestría académica.
- b. Nombramiento en una clase de puesto académico, con una jornada de 50% a tiempo indefinido y con la categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional del ITCR y sus Reformas, o su equivalente.
- c. Haber participado y concluido en los últimos 8 años, al menos 3 proyectos de investigación vinculados con una línea de investigación del ITCR formalmente establecida conforme a la reglamentación vigente.
- d. Contar con al menos 5 productos universitarios entre los siguientes rubros durante los últimos 8 años:
 - i. Artículos en revistas indexadas en la categoría de mayor impacto establecidas por la VIE.
 - ii. Libro o Capítulos de libros con consejo editorial, producto de la investigación académica de su área afín.
 - iii. Un producto con propiedad Intelectual otorgado.
 - iv. Sistemas y software desarrollados para comunidad prioritarias definidas por la VIE.
- e. Participación al menos en 2 de los siguientes procesos:
 - i. Evidencia de participación como persona evaluadora nacional o internacional de proyectos o revistas científicas indexadas nacionales o internacionales.
 - ii. Participación con ponencia en congresos interuniversitarios, nacionales e internacionales.
 - iii. Participación con convenios, en redes y comités interinstitucionales, nacionales o internacionales.
- f. No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura o de organismos externos que financiaron el proyecto.

- g. No haber recibido durante los tres años previos a la formalización de su postulación al cargo sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que le implicara una suspensión por más de veinte días hábiles, o sustitutiva del despido.

Requisitos para personas que cuenten con experiencia en extensión

- a. Maestría académica.
- b. Nombramiento en una clase de puesto académico, con una jornada de 50% a tiempo indefinido y con la categoría de asociado, según el Reglamento de Carrera Profesional del ITCR y sus Reformas, o su equivalente.
- c. Haber participado y concluido en los últimos 10 años, al menos 3 proyectos de extensión vinculados con una línea de investigación del ITCR formalmente establecida conforme a la reglamentación vigente.
- d. Contar con al menos 5 productos universitarios entre los siguientes rubros durante los últimos 10 años:
- i. Artículos en revistas indexadas en la categoría de mayor impacto establecidas por la VIE.
 - ii. Libro o Capítulos de libros con consejo editorial, producto de la investigación académica de su área afín.
 - iii. Manuales, guías didácticas, diagnósticos participativos, sistematización de experiencias, catálogos o para comunidades prioritarias definidas por la Institución.
 - iv. Sistemas y software desarrollados para comunidades prioritarias definidas por la VIE.
- e. Participación al menos de 2 de los siguientes procesos:
- i. Evidencia de participación como persona evaluadora nacional o internacional de proyectos o revistas científicas indexadas nacionales o internacionales.
 - ii. Participación con ponencia en congresos interuniversitarios, nacionales e internacionales
 - iii. Participación con convenios, en redes y comités interinstitucionales, nacionales o internacionales.
- f. No tener informes finales pendientes de proyectos de investigación o extensión ante la VIE, al momento de inscribir la candidatura o de organismos externos que financiaron el proyecto.

- g. No haber recibido durante los tres años previos a la formalización de su postulación al cargo sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que le implicara una suspensión por más de veinte días hábiles, o sustitutiva del despido.
- b. Derogar el acuerdo del Consejo Institucional tomado en la Sesión Ordinaria No. 3281, artículo 8, del 21 de setiembre de 2022 relativo a los requisitos que deben reunir las personas profesoras para integrar el Consejo de Investigación y Extensión, conforme a lo indicado en el artículo 41, inciso c, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- c. Extender un agradecimiento a las personas funcionarias, dependencias y subdependencias institucionales que enviaron sus observaciones, las cuales enriquecieron el proceso y reflejaron la necesidad de elevar el perfil de estas candidaturas.
- d. Indicar, que contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo de 5 días hábiles o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de diez días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

Se dispone

Agendar esta propuesta nuevamente en la próxima reunión del 07 de febrero e invitar a las personas integrantes del Consejo Institucional que no son parte de CEO, con el objetivo de presentar y discutir la propuesta que se ha estado elaborando.

- 3. **Informe final de la “Comisión *ad hoc* encargada del estudio de la propuesta del Régimen disciplinario en asuntos electorales para ser incluida como un capítulo en la Reforma Integral del Código de Elecciones del Instituto Tecnológico de Costa Rica” (TIE-357-2024). Asignada al Exp-CI-279-2024 Código Elecciones**

El señor Teodolito Guillén Girón presenta el cuadro con los artículos para su análisis, a partir del artículo 108:

Texto vigente	Propuesta Original	Observaciones de Comisión de Estatuto Orgánico	Observaciones Comisión <i>ad hoc</i>	Observaciones de la CEO
	Artículo 57. Formalidades del		Artículo 108. Formalidades del	Artículo 108. Formalidades del

	<p>acuerdo de la resolución final.</p> <p>Todo acuerdo en materia disciplinaria electoral deberá hacerse por escrito y cumplir las siguientes formalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El lugar, la hora y la fecha; b) Indicación precisa de los hechos que configuran, o en su caso, podrían configurar la falta, así como las circunstancias y los fundamentos de derecho que avalen el acuerdo del TIE. c) Indicación de los efectos del acuerdo del TIE. d) Señalamiento de los recursos que proceden contra el acuerdo del órgano que los resolverá, el órgano ante el cual deberán presentarse y plazo para interponerlos. 		<p>acuerdo de la resolución final.</p> <p>Todo acuerdo de resolución final en materia disciplinaria electoral deberá hacerse por escrito y cumplir, en caso de que el órgano decisor sea quien realice el proceso de instrucción deberá cumplir con las siguientes formalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Número de resolución o consecutivo. b) El lugar, la hora y la fecha; c) Resultandos. d) Hechos probados. e) Hechos no probados. f) Considerandos donde se desarrollan los hechos que configuran, la falta, así como las circunstancias y los fundamentos de derecho que avalen el acuerdo del TIE y la norma infringida. g) Señalamiento de los recursos que proceden contra el 	<p>acuerdo de la resolución final.</p> <p>Todo acuerdo de resolución final en materia disciplinaria electoral deberá hacerse por escrito y cumplir, en caso de que el órgano decisor sea quien realice el proceso de instrucción deberá cumplir con al menos las siguientes formalidades detallando:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Número de resolución o consecutivo. b) El lugar, la hora y la fecha; c) Resultandos. d) Hechos probados. e) Hechos no probados. f) Considerandos donde se desarrollan los hechos que configuran, la falta, así como las circunstancias y los fundamentos de derecho que avalen el acuerdo del TIE y la norma infringida. g) El por tanto, que es la indicación de los efectos del acuerdo del TIE. h) Señalamiento de los recursos que proceden contra el acuerdo del órgano que los resolverá, el órgano ante el cual deberán presentarse y
--	---	--	--	--

			<p>acuerdo del órgano que los resolverá, el órgano ante el cual deberán presentarse y plazo para interponerlos.</p> <p>h) El por tanto, que es la indicación de los efectos del acuerdo del TIE.</p> <p>i) Notificaciones.</p> <p>En los casos en que el órgano decisor cuente con un informe recomendativo del órgano director, la resolución final deberá contener:</p> <p>a) Número de resolución o consecutivo.</p> <p>b) El lugar, la hora y la fecha.</p> <p>c) Una mención sucinta con la referencia explícita o inequívoca a los motivos del acto y de la decisión que se tome, con la condición de que se adjunte el informe</p>	<p>plazo para interponerlos.</p> <p>i) Notificaciones.</p> <p>Artículo 1xx. Formalidades del informe recomendativo.</p> <p>En los casos en que el órgano decisor cuente con un informe recomendativo del órgano director, la resolución final deberá contener:</p> <p>a) Número de resolución o consecutivo.</p> <p>b) El lugar, la hora y la fecha.</p> <p>c) Una mención breve y concisa con la referencia explícita o inequívoca a los motivos del acto y de la decisión que se tome, con la condición de que se adjunte el informe recomendativo.</p> <p>d) El por tanto, que es la indicación de los efectos del acuerdo del TIE.</p> <p>e) Señalamiento de los recursos que proceden contra el acuerdo del órgano que los resolverá, el órgano ante el cual deberán presentarse y plazo para interponerlos.</p> <p>f) Notificaciones.</p>
--	--	--	---	---

			<p>recomendativo.</p> <p>d) Señalamiento de los recursos que proceden contra el acuerdo del órgano que los resolverá, el órgano ante el cual deberán presentarse y plazo para interponerlos.</p> <p>e) El por tanto, que es la indicación de los efectos del acuerdo del TIE.</p> <p>f) Notificaciones.</p>	
--	--	--	---	--

Se dispone, continuar trabajando la propuesta y se queda en el CAPÍTULO X. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ELECTORAL SUMARIO.

Sin más asuntos por tratar, se levanta la reunión a las 11:59 a.m.

M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández
Coordinadora

Licda. Zeneida Rojas Calvo
Secretaria de Apoyo