

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

**REUNIÓN ORDINARIA No. 368**

- Hora de inicio:** 8:03 a.m.
- Fecha reunión:** Martes 18 de octubre de 2022
- PARTICIPANTES:** Dr. Luis Gerardo Meza Cascante (quien coordina), MBA. Nelson Ortega Jiménez, M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández y el Mag. Randall Blanco Benamburg (todos por vía ZOOM). En la Sala del Consejo Institucional el señor Saúl Pereza Juárez.
- INJUSTIFICADOS:** Sr. Daniel Cortés Navarro
- Secretaria de apoyo:** TAE. Adriana Aguilar Loaiza

**1. Aprobación de agenda**

El señor Luis Gerardo Meza, somete a discusión la agenda prevista para la reunión:

1. Aprobación de agenda
2. Aprobación de la Minuta No.367
3. Informe de Correspondencia
4. Propuesta “Reforma a los Artículos 52 bis, 53 y 58 del Estatuto Orgánico para establecer un nuevo mecanismo de elección de coordinaciones de las unidades en departamentos de apoyo a la academia.
5. Análisis del Estatuto Orgánico y del Reglamento para la creación, modificación, traslado o eliminación de unidades, con el propósito de unificar el requisito de “No presentar sanciones en el expediente personal en los últimos 2 años”, entre las personas funcionarias que se postulan para los puestos de Coordinador/a de Área o Coordinador/a de Unidad, con el fin de atender el principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas funcionarias. **(AUDI-133-2022)**
6. Propuesta “Incorporación del lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales de la Universidad, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución”.

7. Atención de asuntos pendientes de la ponencia 32 del IV Congreso Institucional **(DAIR 213-2022)**
8. Propuesta de interpretación del Art.109 del Estatuto Orgánico para atender solicitud del inciso d del Acuerdo SO3250 Artículo 9.
9. Reforma artículo 83-bis 4 del Estatuto Orgánico sobre conformación de Consejos de Unidad **(Según oficio TIE 953-2022)**
10. Solicitud de insumo por parte de la Auditoria para plan de trabajo 2023 **(AUDI 181-2022)**
11. Varios

Se aprueba la agenda propuesta.

## 2. Aprobación de la Minuta 367

Se somete a votación la minuta No. 367 y es aprobada por unanimidad.

## 3. Correspondencia

### **a. CORRESPONDENCIA RECIBIDA POR LA COMISIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO**

**a.1 TIE 997-2022** Memorando con fecha de recibido 04 de octubre de 2022, suscrito por M.Sc. Tannia Araya Solano, Coordinadora comisión Ad-Hoc revisión integral del “Reglamento para la elección de directores de Departamento y coordinadores de Unidad, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual remite el informe de Comisión Ad-Hoc que realiza la revisión integral del “Reglamento para la elección de directores de Departamento y coordinadores de Unidad”. **Se agendará para Reunión 369 del 01 de noviembre.**

**a.2 AUDI 181-2022** Memorando con fecha de recibido 06 de octubre de 2022, suscrito por Lic. Isidro Álvarez Salazar Auditor Interno, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual solicita información como insumo para la definición del Plan de Trabajo 2023. **Tema en agenda 368.**

**a.3 CIE 341-2022** Memorando con fecha de recibido 07 de octubre de 2022, suscrito por el Ing. Jorge Chaves Arce, M.Sc. Presidente Consejo de Investigación y Extensión Vicerrectoría de Investigación y Extensión, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual remite el comunicado de acuerdo del Consejo de Investigación y Extensión referente a la solicitud planteada mediante oficio SCI-907-2022: Solicitud de aclaración de afirmación contenida en el oficio CIE-295-2022. **SE toma nota.**

**a.4 GTH 777-2022** Memorando con fecha de recibido 12 de octubre de 2022, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora Departamento de Gestión del Talento Humano, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual remite respuesta del oficio SCI-904-2022, indicando que las plazas no se crean específicamente para una unidad determinada, lo que imposibilita proporcionar la información solicitada. **Se toma nota.**

**b. CORRESPONDENCIA TRASLADADA DE LA SESIÓN ORDINARIA No.3283 A LA COMISIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO**

**b.1 DAIR-228-2022** Memorando con fecha de recibido 29 de setiembre de 2022, suscrito por la Yarima Sandoval Sánchez, Presidente del Directorio de la Asamblea Institucional Representativa (AIR), dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional y a la Srta. Abigail Quesada Fallas, Presidente del Consejo Ejecutivo FEITEC, en el cual transcribe acuerdo tomado por el Directorio de la AIR, sesión ordinaria DAIR- 616-2022, sobre la integración de Comisión para el análisis de la Inclusión del inciso g en el artículo 91 del Estatuto Orgánico del ITCR. Esta atendido.

**b.2 DAIR-229-2022** Memorando con fecha de recibido 29 de setiembre de 2022, suscrito por la Yarima Sandoval Sánchez, Presidente del Directorio de la Asamblea Institucional Representativa (AIR), dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional y a la Srta. Abigail Quesada Fallas, Presidente del Consejo Ejecutivo FEITEC, en el cual transcribe acuerdo tomado por el Directorio de la AIR, sesión ordinaria DAIR- 616-2022, sobre la integración de la Comisión de análisis para la modificación del artículo 31 y el inciso m del artículo 26 y eliminación del inciso l del artículo 18 del Estatuto Orgánico.

**b.3 DAIR-230-2022** Memorando con fecha de recibido 29 de setiembre de 2022, suscrito por la Yarima Sandoval Sánchez, Presidente del Directorio de la Asamblea Institucional Representativa (AIR), dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional y a la Srta. Abigail Quesada Fallas, Presidente del Consejo Ejecutivo FEITEC, en el cual transcribe acuerdo tomado por el Directorio de la AIR, sesión ordinaria DAIR- 616-2022, sobre la integración de Comisión de análisis para la “Estructura de gobierno para las áreas académicas en el marco de los artículos: 33, 34, 49, 50, 50 BIS, 50-bis 2, 51, 51-bis 1 y 55 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.”

**4. Propuesta “Reforma a los Artículos 52 bis, 53 y 58 del Estatuto Orgánico para establecer un nuevo mecanismo de elección de coordinaciones de las unidades en departamentos de apoyo a la academia.**

El señor Luis Gerardo Meza consulta al señor Saúl Pereza que pueda exponer a las personas integrantes de esta Comisión sobre el espíritu de la propuesta a fin de poder tomarlo como insumo adicional a las opiniones recibidas por parte de las personas coordinadoras de las diferentes unidades del Departamento de Servicios Generales, así como su Director.

El señor Saúl Peraza expone las razones que motivaron la elaboración de la propuesta en mención.

Una vez escuchados dichos razonamientos se dispone, continuar en el seno de esta Comisión con el análisis del tema y agendar para reunión No. 369 del 01 de noviembre.

**5. Análisis del Estatuto Orgánico y del Reglamento para la creación, modificación, traslado o eliminación de unidades, con el propósito de unificar el requisito de “No presentar sanciones en el expediente personal en los últimos 2 años”, entre las personas funcionarias que se postulan para los puestos de Coordinador/a de Área o Coordinador/a de Unidad, con el fin de atender el principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas funcionarias. (AUDI-133-2022)**

El señor Randall Blanco hace uso de la palabra e indica sobre el análisis que se le ha venido dando a la indicado en oficio AUDI 133-2022 adicionalmente a lo aportado en la audiencia brindar da a las personas funcionarias de la Auditoria para ampliar lo correspondiente. Se señala por parte de las personas integrantes de esta Comisión la importancia de enfatizar en las sanciones por acoso laboral y acoso sexual. Se solicita agendar para la reunión No. 369 del 01 de noviembre.

**6. Propuesta “Incorporación del lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales de la Universidad, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución”.**

El señor Luis Gerardo Meza presenta la siguiente propuesta:

**RESULTANDO QUE:**

1. Los avances y luchas en materia de igualdad de género constituyen uno de los ejes centrales de los modelos que incluyen una visión amplia e integral de desarrollo, desde la perspectiva de defensa de los derechos humanos; plasmada en las convenciones y tratados internacionales en la materia; a saber:
  - a. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Organización de las Naciones Unidas.
  - b. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640(VII), de 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954
  - c. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer aprobada por La Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1979; y entró en vigor como tratado Internacional el 3 de septiembre de 1981

- d. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém Do Pará", Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994 en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA.
  - e. Plataforma de Acción de La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing (1995)
  - f. Declaración de la II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos. Viena 1993 donde se definen los Derechos de las Mujeres como Derechos Humanos.
2. Costa Rica ha asumido una agenda con el género a partir de:
- a. La ratificación de las convenciones y tratados internacionales detallados en el inciso 1) y para su cumplimiento ha creado un marco legal a nivel nacional, para eliminar todas las diversas formas de discriminación social y de violencia de género.
  - b. Contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica tiene la capacidad de aportar a ese cometido desde diferentes acciones. En particular el objetivo 5 se refiere a igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
3. En julio de 1998, el II Congreso Institucional publica los acuerdos del evento y, en cuanto a la equidad de género, acuerda:
- “Acuerda proponer al Consejo Institucional:*
- a. *Proponer a la AIR (Ver artículo 11, inciso a del Estatuto Orgánico del ITCR) la creación de una política institucional que permita una perspectiva de género a nivel de todas las actividades de la Institución. Esta dirá:*  
  
*“Incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación de planes de desarrollo y operativos de la Institución, específicamente en los programas que atiendan el desarrollo de la docencia, investigación, extensión, servicios académicos y estudiantes, venta de bienes y servicios, capacitación y la administración.”*
  - b. *Crear la Oficina de Equidad de Género dentro del Desarrollo Científico-Tecnológico, con carácter institucional, y adscrita al Consejo Institucional, con desconcentración máxima e independiente.*
  - c. *...*

4. El Instituto Tecnológico de Costa Rica asume estos compromisos y establece en el año 2018 la siguiente política general, aprobando a nivel de la Asamblea Institucional Representativa:

**“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.”*

5. Uno de los mecanismos que están permitiendo que esta Política General contribuya a una sana convivencia de todas las personas, sin distinción de género, y generando una cultura de paz en un entorno de libre hostigamiento hacia las personas, lo constituyen las políticas específicas aprobadas por el Consejo Institucional en esta área y son:
  - a) Impulsar una estrategia integral y equitativa que promueva la atracción, admisión, permanencia y graduación de estudiantes mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática.
  - b) Incorporar en la gestión del talento humano las actitudes y prácticas de equidad e igualdad de género.
  - c) Garantizar la participación equitativa de las mujeres en espacios estratégicos de toma de decisión, tales como órganos, comisiones, espacios de representación estudiantil y otras a través de acciones afirmativas (cuotas de participación, paridad, alternancia en coordinaciones y otras).
  - d) Gestionar un programa de formación continua dirigido a la Comunidad Institucional, que incluya la sensibilización y concienciación sobre los derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades y de equidad.
  - e) Promover acciones afirmativas desde las diferentes Escuelas y Áreas Académicas para la incorporación de los derechos humanos, equidad y la igualdad de género.
  - f) Asegurar una Comunidad Institucional informada y consecuente en su forma de actuar en materia de derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades y de equidad.
  - g) Proyectar a nivel local, nacional e internacional las buenas prácticas en la temática de derechos humanos, equidad e igualdad de género.
  - h) Generar acciones que permitan a la Comunidad Institucional cumplir con su rol laboral, estudiantil y académico manteniendo el equilibrio con las circunstancias familiares y personales.
  - i) Incorporar el enfoque de derechos humanos y de género en los procesos de docencia, investigación, extensión y en la acción social.

- j) Afirmar el protagonismo y liderazgo de las mujeres en la docencia, investigación, extensión y acción social que se desarrolla en las áreas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y la matemática.
  - k) Garantizar la incorporación del enfoque de derechos humanos e igualdad de género en los procesos de vinculación de la Comunidad Institucional con la Sociedad y el Sector Productivo
  - l) Garantizar la incorporación del enfoque de derechos humanos, inclusión social e igualdad de género en los espacios de participación y representación estudiantil.
  - m) Ajustar la normativa para la prevención, sanción y erradicación de prácticas discriminatorias en todos los ámbitos del quehacer de la Comunidad Institucional en concordancia con los avances de la normativa nacional e internacional
  - n) Establecer mecanismos institucionales para la mejora continua de las acciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos y la igualdad de género y la rendición de cuentas a las instancias rectoras a nivel nacional e internacional.
6. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece como funciones del Consejo Institucional, en lo que interesa, lo siguiente:

*“Artículo 18*

*Son 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*

...”

7. El Directorio de la Asamblea Institucional Representativa ha iniciado acciones orientadas a que se incorpore el uso del lenguaje inclusivo en la normativa del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de forma ordenada y con una adecuada orientación de entes especializados.
8. La Comisión de Estatuto Orgánico en las reuniones 367-2022 del 04 de octubre 2022 y 368-2022 del 18 de octubre de 2022, analizó la propuesta y le dio dictamen positivo.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. La Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO (1987), en su 24ª reunión, invita al Director General, en el apartado 1 del párrafo 2, recomienda *“adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el*

*empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”.*

2. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México ha establecido una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la CNDH (CNDH-Unidad de Igualdad de Género- -2016, Ciudad de México, pp. 4-5) y señala en el documento:

- a. En su parte introductoria “... diversos organismos internacionales, particularmente la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), hacen énfasis entre los Estados sobre la importancia de legislar con perspectiva de género; lo que necesariamente obliga a usar lenguaje incluyente y no sexista.”
- b. En el capítulo 1 denominado: “La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género, indica lo siguiente:

*El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.*

*El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; minimizan y frivolan la violencia contra las mujeres.*

*Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres. No acabará con la discriminación o la exclusión, pero es una herramienta para que las mujeres y los grupos de población tradicional e históricamente excluidos sean nombrados y sean visibles...”*

3. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Argentina, ha señalado:

*“... El uso del lenguaje es un reflejo de las prácticas culturales y sociales; y a su vez condiciona las actitudes, prácticas y cosmovisiones. En el lenguaje también se manifiestan las asimetrías, las desigualdades y las brechas de género, y se refuerzan juicios, valores y prejuicios que conforman maneras de pensar y de percibir la realidad.*

*Así como a través del lenguaje podemos reforzar estereotipos también podemos romperlos; el lenguaje visibiliza y nombra lo que existe. Es por eso que se*

*plantean una serie de recomendaciones para la comunicación institucional, con el objetivo de iniciar un camino hacia la comunicación no sexista.*

*La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad consolida e institucionaliza a la perspectiva de género como política de Estado, es por ello que surge la necesidad de trabajar, entre otras acciones, en propuestas de comunicación inclusiva y no sexista.*

*Desde el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación elaboramos esta serie de recomendaciones para una comunicación no sexista, con el fin de que puedan ser utilizadas en los materiales de difusión y documentos institucionales que elaboren todas las áreas del Ministerio. Consideramos que las acciones de comunicación no sexista no son únicas ni garantes de la equidad de género, pero son necesarias para incluir y visibilizar a las mujeres y la población LGTBI+....”*

(Tomado de: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020): Recomendaciones hechas para: UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Marzo de 2020)

4. La Universidad de Costa Rica aprobó, por medio del Consejo Universitario en la Sesión No. 4814 del día 29 de julio de 2003, lo siguiente:

*“En relación a la utilización de lenguaje no sexista en la Universidad de Costa Rica, el Consejo Universitario.*

**CONSIDERANDO QUE:**

- 1. En una organización social basada en los principios de igualdad y equidad resulta imperativo propiciar una cultura fundamentada en la igualdad de género.*
- 2. La Universidad de Costa Rica es una institución que persigue el desarrollo integral de las personas mediante una educación que promueve la adquisición de valores en el marco de los derechos humanos fundamentales.*
- 3. La UNESCO, ha emitido recomendaciones y elaborado documentos que promueven la igualdad de género y que se constituyen en recursos educativos valiosos para propiciarla en todos los ámbitos y sectores*
- 4. El Centro de Investigación y estudios de la mujer (CIEM), investiga en la temática y ha producido materiales sencillos y didácticos para abordar un proceso de incorporación de este tipo de lenguaje en la cultura universitaria.*

**ACUERDA**

- a. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales de la Universidad, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución.*
- b. Solicitar a la administración activa que en coordinación con el CIEM y otras instancias especializadas de la Universidad ofrezcan la asesoría y capacitación que se requiera para cumplir con el acuerdo anterior.*
- c. Informar al Consejo Universitario, en un plazo de un año, sobre las acciones realizadas.”*

5. El Instituto Tecnológico de Costa Rica ha promovido una serie de acciones para responder a este compromiso con el género. En ese sentido, ha creado instancias especializadas, por medio de la Oficina de Equidad de Género, y reglamentos específicos para atender tanto hostigamiento sexual como laboral, acciones afirmativas como han sido la beca del Taller Infantil Psicopedagógico (TIPTEC), beca del cuidado para las madres y padres estudiantes y muchas otras acciones.
6. Este marco de acciones requiere aún más, y se considera que establece el lenguaje inclusivo como otro mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este debe ser utilizado en todos los documentos oficiales, discursos institucionales y medios de comunicación institucional, así como al diseñar guías y espacios de capacitación, para que todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional puedan hacerlo de forma correcta, y así generar conciencia de su relevancia.
7. La reforma en conocimiento refiere a cambios parciales que no se visualiza que representen un cambio sustancial en la normativa, por cuanto así lo dictaminó la Comisión de Estatuto Orgánico, al amparo del artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional.

**SE PROPONE:**

- a. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales del Instituto Tecnológico de Costa Rica, generados por las instancias que estén bajo la jerarquía del Consejo Institucional, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución.
- b. Instar a las instancias superiores del Consejo Institucional a promover el uso del lenguaje inclusivo.
- c. Solicitar a la Administración la revisión de los ajustes que se requieran en el “Manual de Identidad”, en consideración del punto a. de este acuerdo y formule las modificaciones que se consideren necesarias ante este Consejo.
- d. Solicitar a la Administración Activa que:
  1. A través de la Oficina de Equidad de Género coordine la asesoría y capacitación que se requiera, para cumplir con el presente acuerdo.
  2. Informe al Consejo Institucional, en un plazo de un año, sobre las acciones realizadas.
- e. 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 la propuesta anterior para la Sesión Ordinaria No.3285 del miércoles 19 de octubre.

## **7. Atención de asuntos pendientes de la ponencia 32 del IV Congreso Institucional (DAIR 213-2022)**

El señor Luis Gerardo Meza presenta la siguiente propuesta:

### **RESULTANDO QUE:**

1. En cumplimiento del artículo 96 del Estatuto Orgánico, 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 los usuarios de la Institución.*

**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 todos los usuarios.”*

**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.*

2. La Asamblea Institucional Representativa acordó, en la Sesión Ordinaria 100-2022, lo siguiente:

1. *Declarar concluido el IV Congreso Institucional, por cuanto la totalidad de las propuestas presentadas fueron sometidas al proceso de dictamen, selección, depuración y aprobación por parte de la Asamblea Plenaria del IV Congreso Institucional, salvo aquellas que fueron retiradas por los proponentes antes de su selección, las que fueron excluidas del conocimiento por la misma Asamblea Plenaria (Ponencias 39 y 40) o su conocimiento quedó suspendido a la espera de contar con la interpretación auténtica de la AIR (24 y 32).*

2. *Trasladar las ponencias 24 y 32 al Consejo Institucional, para su conocimiento y resolución en el marco de sus competencias.*
3. *Solicitar al Consejo Institucional que presente un informe ante esta Asamblea de la forma en que atendió las ponencias 24 y 32, en la sesión ordinaria correspondiente al segundo semestre del presente año.*
3. La ponencia No. 32, denominada “Desarrollo integral de las jefaturas”, fue aprobada en la primera fase del IV CONGRESO INSTITUCIONAL con 185 votos a favor y 78 en contra.
4. Como parte de la atención del punto 3 del acuerdo de la Asamblea Institucional Representativa, el Consejo Institucional modificó el Estatuto Orgánico, por acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3275, Artículo 15, del 10 de agosto de 2022, publicado en la Gaceta No. 949 del 11 de agosto del 2022, introduciendo un artículo 58 bis con el siguiente texto:

*Artículo 58 bis*

*Durante el primer año de su gestión, la persona electa o designada para ocupar un puesto de dirección de departamento o coordinación de unidad, para un periodo completo, deberá cumplir con la formación o capacitación que la institución defina. Igual obligación aplicará para las personas designadas para ocupar la dirección o coordinación de las oficinas asesoras o asistenciales de la Rectoría y las Direcciones de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.*

*Tal obligación no será exigible a las personas que asuman direcciones o coordinaciones que asuman mediante elección o nombramiento consecutivo en el mismo cargo, salvo que así lo disponga su superior jerárquico inmediato.*

*La persona que ejerza una dirección o coordinación y que, sin razones justificantes comprobadas, no participe del programa de capacitación que le corresponde, será sancionada con la destitución del cargo, con respeto al debido proceso.*

*La persona superior jerárquica de quienes ocupen Direcciones o coordinaciones participará de la identificación de las necesidades de las dependencias a su cargo, con el apoyo técnico de la instancia correspondiente y aprobará el programa de capacitación respectivo.*

5. La ponencia No. 32 también tiene, dentro de sus pretensiones, los siguientes puntos:

...

3. *Ordenar al Departamento de Recursos Humanos, establecer en el plazo máximo de un año a partir de la vigencia de este acuerdo, un programa de Fortalecimiento de la Gestión Administrativa, que:*
  - a. *Identifique, con la participación de los Vicerrectores, directores de Campus Tecnológicos Locales y Centros Académicos, las necesidades de capacitación de los jefes, directores y coordinadores, de los departamentos y unidades del ITCR.*
  - b. *Diseñe, a partir de las necesidades identificadas, un programa de capacitación que abarque los deberes, obligaciones, prohibiciones y potestades de cada director o coordinador, en relación con el puesto que desempeña, el cual debe ser aprobado por*

*el Vicerrector (a), director (a) de Campus tecnológico Local o director (a) de Centro Académico correspondiente, de previo a su ejecución.*

- c. *Garantice que no riña con el programa de capacitación y el de becas que debe aprobar el Consejo Institucional.*
- d. *Organice la contratación de los profesionales que tendrán a su cargo la capacitación de los directores y coordinadores, asegurándose de que conozcan las particularidades de la autonomía universitaria y de las funciones y regulaciones que operan en el ITCR, así como su evaluación por parte de los usuarios del servicio.*

*El departamento de recursos Humanos, o en su defecto la instancia a cargo de este programa, está obligada a impartir el programa tantas veces al año como sea necesario para satisfacer las necesidades institucionales de capacitación y formación de los directores y coordinadores de las dependencias de cada vicerrectoría, Campus Académico Local o Centros académicos*

*Asimismo, debe rendir anualmente un informe ante del Consejo Institucional sobre el desarrollo del programa de formación o capacitación en habilidades administrativas*

6. La Comisión de Estatuto Orgánico conoció y analizó, en la reunión No. 368-2022, realizada el martes 18 de octubre del 2022, los temas pendientes de resolución por parte del Consejo Institucional de la ponencia No. 32 presentada ante el IV CONGRESO INSTITUCIONAL y adoptó el siguiente acuerdo:

**“Resultando que:**

1. La ponencia No. 32 “Desarrollo integral de las jefaturas”, presentada al IV CONGRESO INSTITUCIONAL, fue trasladada a conocimiento y resolución del Consejo Institucional por acuerdo de la Asamblea Institucional Representativa en la Sesión Ordinaria AIR-100-2022.
2. Con la ponencia No. 32 se pretende, además de la incorporación del artículo 58 bis al Estatuto Orgánico, que se ordene una serie de acciones al Departamento de Gestión de Talento Humano.
3. El artículo 26, inciso h, del Estatuto Orgánico, reza:

“Son funciones del Rector:

...

h. Canalizar hacia los diversos órganos y autoridades institucionales los asuntos que les competan, y servir como medio de comunicación de todos ellos con el Consejo Institucional

...

q. Someter a aprobación del Consejo Institucional el proyecto de presupuesto y sus modificaciones, así como los planes de desarrollo de largo, mediano y corto plazo.

...”

**Considerando que:**

1. La pretensión de la ponencia No. 32, en lo que refiere a que se ordene al Departamento de Gestión de Talento Humano que establezca un programa de “Fortalecimiento de la Gestión Administrativa”, con ciertas

particularidades, no es un tema que deba ser resuelto por el Consejo Institucional, por cuanto corresponde a la administración establecer adoptar las decisiones que sean necesarias para dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 58 bis en el marco de la planificación institucional.

2. Es oportuno poner en conocimiento de la administración la pretensión del punto 3 de la ponencia “Desarrollo integral de las jefaturas”, para que los considere como insumos, según corresponda, en la toma de decisiones que deba adoptar para cumplir con lo dispuesto en el artículo 58 bis del Estatuto Orgánico.

**Se acuerda:**

Recomendar al pleno del Consejo Institucional que traslade a conocimiento y consideración de la Rectoría, los planteamientos del punto 3 de la ponencia “Desarrollo integral de las jefaturas”, para que los valore en el marco de sus competencias y ordene las acciones que considere necesarias y pertinentes, en el marco de lo dispuesto por el artículo 58 bis del Estatuto Orgánico.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. La ponencia No. 32 “Desarrollo integral de las jefaturas”, inicialmente presentada al IV CONGRESO INSTITUCIONAL, que ha sido trasladada a conocimiento del Consejo Institucional por la Asamblea Institucional Representativa, fue analizada por la Comisión de Estatuto Orgánico en lo correspondiente a la pretensión del punto 3.
2. La Comisión de Estatuto Orgánico ha recomendado, por acuerdo de la reunión No. 368, realizada el martes 18 de octubre del 2022, que se “traslade a conocimiento y consideración de la Rectoría, los planteamientos del punto 3 de la ponencia “Desarrollo integral de las jefaturas”, para que los valore en el marco de sus competencias y ordene las acciones que considere necesarias y pertinentes, en el marco de lo dispuesto por el artículo 58 bis del Estatuto Orgánico”.
3. Las pretensiones del punto 3 de la ponencia No. 32 no pueden ser resueltas directamente por el Consejo Institucional, por ser temáticas concretas ligadas a la planificación, cuya formulación y ejecución es responsabilidad directa de la Rectoría y de otras dependencias.
4. Corresponde a la Administración valorar las pretensiones del punto 3 de la ponencia No. 32, en el marco de la planificación institucional, tanto estratégica como táctica u operativa y la disponibilidad de recursos presupuestarios, y plantear de manera oportuna y justificada ante el Consejo Institucional, las modificaciones que pudieran ser necesarias en los planes institucionales.
5. Efectivamente, es conveniente y razonable que el análisis del planteamiento del punto 3 la ponencia No. 32, sea abordado por la Rectoría, en tanto funge como superior de la dependencia a las que se dirigen las pretensiones,

mismas que deben ser abordadas en el marco de la planificación institucional, en caso de considerarlas pertinentes.

**SE PROPONE:**

- a. Trasladar a conocimiento y consideración de la Rectoría, los planteamientos del punto 3 de la ponencia No. 32, titulada “Desarrollo integral de las jefaturas”, inicialmente presentada al IV CONGRESO INSTITUCIONAL, que se consignan en el resultando 5 del presente acuerdo, de manera que sean analizados y resueltos en el marco de sus competencias, en cuanto a los efectos que tienen en la planificación institucional.
- b. Indicar que, contra este acuerdo podrán interponerse los recursos extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles posteriores a la notificación del acuerdo.

Se dispone dejar presentada la propuesta anterior para la Sesión Ordinaria No.3285 del miércoles 19 de octubre.

**8. Propuesta de interpretación del Art.109 del Estatuto Orgánico para atender solicitud del inciso d del Acuerdo SO3250 Artículo 9.**

La señora Ana Rosa Ruiz indica que la propuesta sigue siendo analizada, así como la incorporación de nuevos elementos que sustenten la misma. Se solicita agendar para la reunión No. 369 del 01 de noviembre.

**9. Reforma artículo 83-bis 4 del Estatuto Orgánico sobre conformación de Consejos de Unidad (Según oficio TIE 953-2022)**

El señor Luis Gerardo Meza contextualiza el oficio enviado por el Tribunal Institucional en el cual se indica que dicho órgano no tiene un fundamento para fijar en determinado número la cantidad de personas que conforman el Consejo de Unidades Desconcentradas.

Se solicita enviar oficio a los Coordinadores de las diferentes Unidades Desconcentradas a fin de obtener información sobre la cantidad de colaboradores.

Se solicita agendar este punto para la reunión No. 369.

**10. Solicitud de insumo por parte de la Auditoría para plan de trabajo 2023 (AUDI 181-2022)**

Se solicita enviar oficio a Auditoría respaldando lo planteado por COPA en oficio SCI 1097 referente a este tema.

**11. Varios**

No se discuten asuntos varios.

Sin más asuntos por tratar, se levanta la reunión a las 10:10 a.m.

**Dr. Luis Gerardo Meza Cascante**  
**Coordinador**

**TAE. Adriana Aguilar Loaiza**  
**Secretaria de Apoyo**