

3. Análisis de la modificación integral del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa en atención al oficio UNA-R-CIRC-033-2023, de fecha 11 de abril de 2023, suscrito por la M.B.A. Dinia Fonseca Oconor Coordinadora Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos del Consejo Universitario.
4. Asuntos Varios". **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobación de Actas:

2.1. Acta 009-2023, realizada el 08 de febrero de 2023.

ACUERDO 02-14-2023: SE APRUEBA EL ACTA 009-2023, REALIZADA EL 08 DE FEBRERO DE 2023. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

2.2. Acta 010-2023, realizada el 15 de febrero de 2023.

ACUERDO 03-14-2023: SE APRUEBA EL ACTA 010-2023, REALIZADA EL 15 DE FEBRERO DE 2023. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

2.3. Acta 011-2023, realizada el 20 de febrero de 2023.

ACUERDO 04-14-2023: SE APRUEBA EL ACTA 011-2023, REALIZADA EL 20 DE FEBRERO DE 2023. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO TERCERO: Análisis de la modificación integral del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa en atención al oficio UNA-R-CIRC-033-2023, de fecha 11 de abril de 2023, suscrito por la M.B.A. Dinia Fonseca Oconor Coordinadora Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos del Consejo Universitario.

La Mag. Nixia Salas López: Los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa han realizado previamente, revisión de la matriz de análisis colgada en la carpeta de Drive. Se actualiza la información de la matriz, para ser revisada en la próxima sesión que se tomará el acuerdo respectivo de respuesta al oficio UNA-R-CIRC-033-2023, de la siguiente manera:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN INTEGRAL AL REGLAMENTO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

REGLAMENTO VIGENTE	PROPUESTA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA	PROPUESTA CONSEJO UNIVERSITARIO	JUSTIFICACIÓN	OBSERVACIONES INSTANCIAS
<p>PRESENTACIÓN</p> <p>El presente reglamento responde a una imperiosa voluntad institucional de fortalecer integralmente la excelencia técnica y profesional de sus funcionarios administrativos, y coadyuvar a través de los esfuerzos individuales que orientan sus factores constitutivos, para lograr el mejoramiento de los servicios que brinda la Universidad Nacional.</p> <p>En una época de constante cambio, en donde existe una rápida evolución social, política, económica, cultural y tecnológica, el sector administrativo como ente de apoyo a la gestión académica y estudiantil, debe disponer de las condiciones de logro fundamentales, para satisfacer plenamente las necesidades que demandan los sectores a los que sirve. En este sentido debe promover acciones y esfuerzos que</p>		<p>PRESENTACIÓN</p> <p>El presente reglamento responde a una imperiosa voluntad institucional de fortalecer integralmente la excelencia técnica y profesional de sus funcionarios administrativos, y coadyuvar a través de los esfuerzos individuales que orientan sus factores constitutivos, para lograr el mejoramiento de los servicios que brinda la Universidad Nacional.</p> <p>En una época de constante cambio, en donde existe una rápida evolución social, política, económica, cultural y tecnológica, el sector administrativo como ente de apoyo a la gestión académica y estudiantil, debe disponer de las condiciones de logro fundamentales, para satisfacer plenamente las necesidades que demandan los sectores a los que sirve. En este sentido debe promover acciones y esfuerzos que conduzcan a fortalecer el mejor desempeño administrativo, en aras de satisfacer ascendent</p>	<p>Se debe tener presente que a partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público el próximo 10 de marzo 2023 y la definición del salario global para la estructura ocupacional de la institución, todo monto que sobrepase ese global, no podrá recibir incrementos adicionales.</p> <p>A partir de esa premisa, los incentivos que se promuevan en este régimen deben ir más orientados a estimular la competencia técnica o conductual para la promoción y el crecimiento vertical y del personal administrativo</p> <p>También se realizan ajustes de uso de lenguaje inclusivo</p>	<p>PRESENTACIÓN</p> <p>El presente reglamento responde a una imperiosa voluntad institucional de fortalecer integralmente la excelencia técnica y profesional de las personas trabajadoras funcionarias administrativas sus funcionarios administrativos, y coadyuvar a través de los esfuerzos individuales que orientan sus factores constitutivos, para lograr el mejoramiento de los servicios que brinda la Universidad Nacional.</p> <p>En una época de constante cambio, en donde existe una rápida evolución social, política, económica, cultural</p>

<p>conduzcan a fortalecer el mejor desempeño administrativo, en aras de satisfacer ascendentes estadios de eficiencia y eficacia.</p> <p>Consecuentes con esta filosofía de desarrollo de los recursos humanos, el conjunto de incentivos contenidos en el régimen de carrera administrativa, tiene el propósito de estimular una competencia técnica o conductual, vinculando la compensación con los resultados a obtener; en este caso se trata de incentivos que fomenten una actitud creativa e innovadora de los colaboradores, en el marco de la gestión universitaria.</p> <p>La Carrera Administrativa como régimen de méritos e incentivos, debe en razón de su naturaleza, evaluar la contribución que ha realizado el funcionario administrativo para hacerse acreedor a los beneficios del régimen, así como su sostenimiento en el tiempo en procura de la excelencia de su labor. Por esta razón se concibe la aplicación individual del régimen de carrera administrativa, unida a una evaluación del desempeño del trabajador, que de forma objetiva</p>		<p>estadios de eficiencia y eficacia.</p> <p>Consecuentes con esta filosofía de desarrollo de los recursos humanos, el conjunto de incentivos contenidos en el régimen de carrera administrativa tiene el propósito de estimular una competencia técnica o conductual, vinculando la compensación con los resultados a obtener; en este caso se trata de incentivos que fomenten una actitud creativa e innovadora de los colaboradores, en el marco de la gestión universitaria.</p> <p>La Carrera Administrativa como régimen de méritos e incentivos, debe en razón de su naturaleza, evaluar la contribución que ha realizado el funcionario persona funcionaria administrativo para hacerse acreedor a los beneficios del régimen, así como su sostenimiento en el tiempo en procura de la excelencia de su labor. Por esta razón se concibe la aplicación individual del régimen de carrera administrativa, unida a una evaluación del desempeño de la persona trabajadora, que de forma objetiva determine su permanencia o no dentro del régimen.</p>	<p>Se elimina tomando en cuenta que los artículos sobre la evaluación en la propuesta del Consejo Universitario se eliminan.</p>	<p>y tecnológica, el sector administrativo como ente de apoyo a la gestión académica y estudiantil, debe disponer de las condiciones de logro fundamentales, para satisfacer plenamente las necesidades que demandan los sectores a los que sirve. En este sentido debe promover acciones y esfuerzos que conduzcan a fortalecer el mejor desempeño administrativo, en aras de satisfacer ascendentes estadios de eficiencia y eficacia.</p> <p>Consecuentes con esta filosofía de desarrollo de los recursos humanos, el conjunto de beneficios e incentivos, remunerados y no remunerados contenidos en el régimen de carrera administrativa, tiene el propósito de estimular una competencia de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes técnica e de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes técnica e</p>
---	--	---	---	---

<p>determine la permanencia o no del funcionario dentro del régimen.</p> <p>Los beneficios aquí definidos, se concederán por medio de factores, entre otros: los logros académicos del funcionario, educación formal adicional a la requerida por el puesto, producción universitaria, obra profesional y artística, experiencia docente, publicaciones, obra didáctica, proyección universitaria, capacitación recibida e impartida, así como aportes a la creatividad, que, en una u otra forma incentiven al trabajador administrativo a mejorar el desarrollo de sus tareas diarias.</p> <p>El sistema propuesto para la aplicación del régimen de carrera administrativa, se materializa por medio de puntajes, los cuales son traducidos a un valor económico determinado el cual variará anualmente, con base en los índices de inflación.</p> <p>Finalmente, esta normativa promueve que el trabajador administrativo de la Universidad Nacional, sea el propio artífice en la búsqueda de fuentes de</p>		<p>Los beneficios aquí definidos, se concederán por medio de factores, entre otros: los logros académicos de la persona trabajadora administrativa, educación formal adicional a la requerida por el puesto, producción universitaria, obra profesional y artística, experiencia docente, publicaciones, obra didáctica, proyección universitaria, capacitación recibida e impartida, así como aportes a la creatividad, que, en una u otra forma incentiven al trabajador administrativo a mejorar el desarrollo de sus tareas diarias.</p> <p>El sistema propuesto para la aplicación del régimen de carrera administrativa, se materializa por medio de puntajes, los cuales son traducidos a un incentivo a un valor económico determinado el cual variará anualmente, con base en los índices de inflación.</p> <p>Finalmente, esta normativa promueve que el trabajador administrativo de la Universidad Nacional, sea el propio artífice en la búsqueda de fuentes de autorrealización, tanto laboral como personal.</p>	<p>conductual, vinculando la compensación con los resultados a obtener, en este caso se trata de incentivos que fomenten una actitud creativa e innovadora de los colaboradores, en el marco de la gestión universitaria y en contexto de la normativa nacional e institucional.</p> <p>La Carrera Administrativa como régimen de méritos e incentivos, debe en razón de su naturaleza, fortalecer evaluar la contribución que ha realizado la el funcionario persona trabajadora administrativa a para hacerse acreedor a los beneficios del régimen, así como su sostenimiento bilida d en el tiempo en procura de la excelencia de su labor. Por esta razón se concibe la aplicación individual del régimen de carrera administrativa. ; unida a una evaluación del</p>
---	--	---	--

<p>autorrealización, tanto laboral como personal.</p>				<p>desempeño de la persona trabajadora, que de forma objetiva determine su permanencia o no dentro del régimen.</p> <p>Los beneficios aquí definidos, se concederán por medio de factores, entre otros: los logros académicos de la persona trabajadora administrativa, educación formal adicional a la requerida por el puesto, producción universitaria, obra profesional y artística, experiencia docente, publicaciones, obra didáctica, proyección universitaria, capacitación recibida e impartida, así como aportes a la creatividad, que, en una u otra forma incentiven al trabajador administrativo a mejorar el desarrollo de sus tareas diarias.</p> <p>El sistema propuesto para la</p>
---	--	--	--	---

				<p>aplicación del régimen de carrera administrativa, se materializa por medio de puntajes, los cuales son traducidos a un beneficio o incentivo remunerado o no remunerado según la estructura salarial establecida, a un valor económico determinado el cual será ajustado variará anualmente según la política en materia de remuneraciones, con base en los índices de inflación.</p> <p>Finalmente, esta normativa promueve que el trabajador administrativo de la Universidad Nacional, sea el propio artífice en la búsqueda de fuentes de autorrealización, tanto laboral como personal.</p>
<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN.</p> <p>El régimen de carrera administrativa se define como un sistema integrado de planes, políticas, normas y procedimientos tendientes a garantizar el</p>	<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN.</p> <p>El régimen de carrera administrativa se define como un sistema integrado de planes, políticas, normas y</p>	<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN.</p> <p>El régimen de carrera administrativa se define como un sistema integrado de planes, políticas, normas y procedimientos tendientes a garantizar reconocer el desarrollo de los funcionarios administrativos, propiciar la comunión de esfuerzos y el</p>	<p>El término garantizar se reemplaza por reconocer considerando que la Comisión La Carrera Administrativa no puede garantizar el desarrollo de los funcionarios, sino su propósito es estimular</p>	

<p>desarrollo de los funcionarios administrativos, propiciar la comunión de esfuerzos y el alcance de los objetivos de la Universidad y de sus miembros, permitiendo al funcionario desarrollar sus potencialidades en su puesto de trabajo y cumplir con eficiencia sus funciones y responsabilidades.</p>	<p>procedimientos tendientes a reconocer garantizar el desarrollo de los funcionarios administrativos, propiciar la comunión de esfuerzos y el alcance de los objetivos de la Universidad y de sus miembros, permitiendo al funcionario desarrollar sus potencialidades en su puesto de trabajo y cumplir con eficiencia sus funciones y responsabilidades.</p>	<p>alcance de los objetivos de la Universidad y de sus miembros, permitiendo al funcionario desarrollar sus potencialidades en su puesto de trabajo y cumplir con eficiencia sus funciones y responsabilidades.</p>	<p>la competencia técnica o conductual.</p>	
<p>ARTÍCULO 3. OBJETIVOS.</p> <p>Son objetivos del Régimen de Carrera Administrativa:</p> <p>a) Reconocer por medio del incentivo de carrera administrativa, la superación académica y laboral, de los funcionarios administrativos.</p> <p>b) Estimular la excelencia y el</p>	<p>ARTÍCULO 3. OBJETIVOS.</p> <p>Son objetivos del Régimen de Carrera Administrativa:</p> <p>a) Reconocer por medio del incentivo de carrera administrativa, la superación académica y laboral, de los funcionarios administrativos.</p>	<p>ARTÍCULO 3. OBJETIVOS.</p> <p>Son objetivos del Régimen de Carrera Administrativa:</p> <p>a) Reconocer por medio de diferentes beneficios e incentivos, remunerados y no remunerados u otros tipos que propicien la superación académica y laboral, de los funcionarios administrativos.</p> <p>b) Estimular la excelencia y el mejoramiento en el desempeño del quehacer de los funcionarios administrativos</p> <p>c) Contribuir en la atracción, desarrollo y permanencia de los funcionarios</p>	<p>El régimen debe innovar para poder incentivar el desarrollo del personal administrativo que por estar su salario compuesto por encima del salario global, puedan acceder a beneficios e incentivos no remunerados que se promuevan en este régimen</p>	

<p>mejoramiento en el desempeño del quehacer de los funcionarios administrativos</p> <p>c) Contribuir en la atracción, desarrollo y permanencia de los funcionarios administrativos, que la Universidad Nacional requiere para su mejor funcionamiento.</p>	<p>erados u otros tipos que propici en la superación académica y laboral, de los funcionarios administrativos.</p> <p>b) Estimular la excelencia y el mejoramiento en el desempeño del quehacer de los funcionarios administrativos.</p> <p>c) Contribuir en la atracción, desarrollo y</p>	<p>administrativos, que la Universidad Nacional requiere para su mejor funcionamiento.</p>		
---	---	--	--	--

	permanencia de los funcionarios administrativos, que la Universidad Nacional requiere para su mejor funcionamiento.			
ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. El régimen de carrera administrativa se fundamenta en principios de justicia, objetividad y equidad e igualdad.	ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. El régimen de carrera administrativa se fundamenta en principios de justicia, transparencia , objetividad y equidad e igualdad.	ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. El régimen de carrera administrativa se fundamenta en principios de justicia, transparencia , objetividad y equidad e igualdad.		ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. El régimen de carrera administrativa se fundamenta en principios de justicia, transparencia , objetividad y consistencia , equidad e igualdad.
ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN. Son funciones de la Comisión:	ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN. Son funciones de la Comisión:	ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN. Son funciones de la Comisión:	El inciso f se elimina con fundamento en que la permanencia de la persona administrativa en el régimen de carrera administrativa, no se vincula a la evaluación del Desempeño en el presente reglamento	ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN. Son funciones de la Comisión:

<p>a) Promover el desarrollo profesional y académico de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional.</p> <p>b) Recibir, analizar y resolver las solicitudes de ingreso y ascenso al régimen para el reconocimiento de la carrera administrativa de la Universidad Nacional.</p> <p>c) Estudiar y calificar los atestados que presentan los trabajadores administrativos y remitir la resolución respectiva a la Unidad de Proceso y Cálculo del Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su ejecución.</p> <p>d) Comunicar a los trabajadores las decisiones tomadas por la Comisión en materia de carrera administrativa.</p> <p>e) Resolver los recursos de reconsideración.</p>	<p>a) Promover Reconocer por medio de diferentes méritos e incentivos el desarrollo profesional y académico de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional.</p> <p>b) Recibir, analizar y resolver las solicitudes de ingreso y ascenso al en el régimen para el reconocimiento de la carrera administrativa de la Universidad Nacional.</p> <p>c) Estudiar y calificar los atestados que presentan los trabajadores administrativos y remitir la resolución respectiva a la Unidad de Proceso y Cálculo del Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su ejecución.</p> <p>d) Comunicar a los trabajadores las decisiones tomadas por la Comisión en materia de carrera administrativa.</p> <p>e) Resolver los recursos de reconsideración.</p>	<p>a) Promover Reconocer por medio de diferentes méritos e incentivos el desarrollo profesional y académico de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional.</p> <p>b) Recibir, analizar y resolver las solicitudes de ingreso y ascenso al en el régimen para el reconocimiento de la carrera administrativa de la Universidad Nacional.</p> <p>c) Estudiar y calificar los atestados que presentan los trabajadores administrativos y remitir la resolución respectiva a la Unidad de Proceso y Cálculo del Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su ejecución.</p> <p>d) Comunicar a los trabajadores las decisiones tomadas por la Comisión en materia de carrera administrativa.</p> <p>e) Resolver los recursos de reconsideración.</p>	<p>El inciso g y h se elimina con fundamento en los acuerdos SCU-989-2015 y SCU-1036-2015 mediante los que se asignan las competencias referidas al Programa Desarrollo de Recursos Humanos.</p>	<p>g) Promover Reconocer por medio de diferentes méritos e incentivos el desarrollo profesional y académico de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional.</p> <p>h) Recibir, analizar y resolver las solicitudes de ingreso y ascenso al en el régimen para el reconocimiento de la carrera administrativa de la Universidad Nacional.</p> <p>i) Estudiar y calificar</p>
--	---	---	--	---

<p>Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</p> <p>f) Valorar objetivamente la permanencia de los funcionarios administrativos dentro del Régimen.</p> <p>g) Dictaminar, de previo a la aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración, sobre la inclusión o exclusión de nuevas clases, así como sobre las modificaciones de los deberes, responsabilidades, requisitos de las clases existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.</p>	<p><i>Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</i></p> <p>f) Valorar objetivamente la permanencia de los funcionarios administrativos dentro del Régimen.</p> <p>g) Dictaminar, de previo a la aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración, sobre la inclusión o exclusión de nuevas clases, así como sobre las modificaciones de los deberes, responsabilidades, requisitos de las clases existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.</p> <p>Modificado según el oficio SCU-1036-2015 y</p>	<p>Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</p> <p>f) Valorar objetivamente la permanencia de los funcionarios administrativos dentro del Régimen.</p> <p>g) Dictaminar, de previo a la aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración, sobre la inclusión o exclusión de nuevas clases, así como sobre las modificaciones de los deberes, responsabilidades, requisitos de las clases existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.</p>	<p>Modificado según el oficio SCU1036-2015.</p> <p>h) Dictaminar de previo a la resolución de la Vicerrectoría de Administración sobre los recursos de revocatoria presentados en materia de reasignación, reclasificaciones o valoraciones de puestos de conformidad con lo</p>	<p>los atestados que presentan los trabajadores administrativos y remitir la resolución respectiva a la Unidad de Proceso y Cálculo del Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su ejecución.</p>
<p>Modificado según el oficio SCU1036-2015.</p> <p>h) Dictaminar de previo a la resolución de la Vicerrectoría de Administración sobre los recursos de revocatoria presentados en materia de</p>	<p>1327-2016. Se deroga SCU-9892015</p> <p>h) Dictaminar de previo a la resolución de la Vicerrectoría de Administración sobre los recursos de revocatoria presentados en materia de</p>	<p>h) Dictaminar de previo a la resolución de la Vicerrectoría de Administración sobre los recursos de revocatoria presentados en materia de reasignación, reclasificaciones o valoraciones de puestos de conformidad con lo</p>	<p>Resolver los</p>	<p>j) Comunicar a los trabajadores las decisiones tomadas por la Comisión en materia de carrera administrativa.</p>

<p>reasignación, reclasificaciones o valoraciones de puestos de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios. Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</p>	<p>reasignación, reclasificaciones o valoraciones de puestos de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.</p> <p>Modificado según el oficio SCU-1036-2015. <i>Se deroga SCU-9892015</i></p>	<p>establecido en el Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios. Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</p>		<p>recursos de reconsideración. Modificado o según el oficio SCU-1036-2015.</p>
<p>i) Asesorar a los trabajadores administrativos en materia de aplicación del régimen de carrera administrativa.</p>	<p>i) Asesorar a los trabajadores administrativos en materia de aplicación del régimen de carrera administrativa.</p>	<p>i) Asesorar a los trabajadores administrativos en materia de aplicación del régimen de carrera administrativa.</p>		<p>l) Valorar objetivamente la permanencia de los funcionarios administrativos dentro del Régimen.</p>
<p>j) Solicitar a la instancia que corresponda, el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos que considere pertinentes.</p>	<p>j) Solicitar a la instancia que corresponda, el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos que considere pertinentes.</p>	<p>j) Solicitar a la instancia que corresponda, el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos que considere pertinentes.</p>		<p>g) Dictaminar, de previo a la aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración, sobre la inclusión o exclusión de nuevas clases, así como sobre las modificaciones de los deberes, responsabilidades, requisitos de las clases</p>
<p>k) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los miembros de la Comisión.</p>	<p>k) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los miembros de la Comisión.</p>	<p>k) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los miembros de la Comisión.</p>		
<p>l) Proponer al Consejo Universitario las modificaciones al</p>		<p>l) Proponer al Consejo Universitario las modificaciones al presente reglamento.</p>		
		<p>m) Nombrar Comisiones Ad-doc compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente,</p>		

<p>presente reglamento.</p> <p>m) Nombrar Comisiones Ad-doc compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción intelectual.</p> <p>n) Elaborar y aprobar su propia normativa interna, teniendo como marco de referencia el alcance de este reglamento.</p> <p>o) Velar por el funcionamiento de un adecuado sistema de documentación e información de la operación del Reglamento de Carrera Administrativa e informar anualmente al Consejo Universitario sobre los resultados de dicha gestión.</p>	<p>l) Proponer al Consejo Universitario las modificaciones al presente reglamento.</p> <p>m) Nombrar Comisiones Ad-doc compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción intelectual.</p> <p>n) Elaborar y aprobar su propia normativa interna, teniendo como marco de referencia el alcance de este reglamento.</p> <p>o) Velar por el funcionamiento de un adecuado sistema de documentación e información de la operación del Reglamento de Carrera Administrativa e informar</p>	<p>para evaluar la calidad de la producción intelectual.</p> <p>n) Elaborar y aprobar su propia normativa interna, teniendo como marco de referencia el alcance de este reglamento.</p> <p>a) o) Velar por el funcionamiento de un adecuado sistema de documentación e información de la operación del Reglamento de Carrera Administrativa e informar anualmente al Consejo Universitario sobre los resultados de dicha gestión.</p>		<p>existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.</p> <p>Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</p> <p>h) Dictaminar de previo a la resolución de la Vicerrectoría de Administración sobre los recursos de revocatoria presentados en materia de reasignación, reclasificaciones o valoraciones de puestos de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios. Modificado</p>
--	--	---	--	--

	<p>anualmente al Consejo Universitario sobre los resultados de dicha gestión.</p> <p>p) Cumplir con otras funciones propias de su campo de acción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico, la Convención Colectiva el presente Reglamento y otras normas de su competencia.</p>			<p>según el oficio SCU-1036-2015.</p> <p>i) Asesorar a los trabajadores administrativos en materia de aplicación del régimen de carrera administrativa.</p> <p>j) Solicitar a la instancia que corresponda, el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos que se considere pertinentes.</p> <p>k) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los miembros de la Comisión.</p>
--	--	--	--	---

				<p>l) Proponer al Consejo Universitario las modificaciones al presente reglamento.</p> <p>m) Nombrar Comisiones Ad-doc compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción intelectual.</p> <p>n) Elaborar y aprobar su propia normativa interna, teniendo como marco de referencia el alcance de este reglamento.</p>
--	--	--	--	--

				<p>b) o)</p> <p>Velar por el funcionamiento de un adecuado sistema de documentación e información de la operación del Reglamento de Carrera Administrativa e informar anualmente al Consejo Universitario sobre los resultados de dicha gestión.</p> <p>p. Cumplir con otras funciones propias de su campo de acción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto</p>
--	--	--	--	--

				Orgánico , la Convenci ón Colectiva el presente Reglame nto y otras normas. de su compe tencia.
TRANSITORIO: Aplicar la modificación indicada en artículo 16 hasta tanto la Comisión de Carrera Administrativa cuenta con la herramienta informática para el cumplimiento de los artículos 6 y 7. Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE- 141-2020.		ELIMINAR		
ARTÍCULO 8. APOYO A LA COMISIÓN. El Programa de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica deben brindar apoyo técnico y logístico a la Comisión de Carrera Administrativa en forma permanente.		ARTÍCULO 8. APOYO A LA INSTANCIAS ASESORAS DE LA COMISIÓN. El Programa de Desarrollo Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica deben brindar apoyo técnico y logístico a la Comisión de Carrera Administrativa en forma permanente.	De forma	

<p>ARTÍCULO 12. NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE Y SECRETARIO La Comisión dentro de su seno, nombrará un Presidente y un Secretario de Actas, quienes durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelectos.</p>	<p>ARTÍCULO 12. NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE Y SECRETARIO. La Comisión dentro de su seno:</p> <p>a) Nombrará un Presidente y un Secretario de Actas, quienes durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelectos. La secretaría en ausencia temporal o definitiva del Presidente, deberá asumir las atribuciones de la presidencia.</p> <p>En caso de ausencia de ambos, se elegirá quien asuma la presidencia y secretaría.</p>	<p>ARTÍCULO 12. NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE Y SECRETARIO. La Comisión dentro de su seno:</p> <p>a) Nombrará un presidente y un secretario de Actas, quienes durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelecto</p> <p>b) La secretaría en ausencia temporal o definitiva del presidente deberá asumir las atribuciones de la presidencia.</p> <p>c) En caso de ausencia de ambos, se elegirá quien asuma la presidencia y secretaría.</p>	<p>Para mejor funcionamiento de la comisión.</p>	
<p>ARTÍCULO 16. REQUISITOS DE INGRESO. Podrán ingresar al Régimen de Carrera</p>	<p>ARTÍCULO 16. REQUISITOS DE INGRESO.</p>	<p>ARTÍCULO 16. REQUISITOS DE INGRESO. Podrán ingresar al Régimen de Carrera Administrativa y acogerse a los incentivos que</p>	<p>En el Inciso c) se propone eliminar la frase "en forma consecutiva", esto con fundamento en el criterio de Asesoría</p>	

<p>Administrativa y acogerse a los incentivos que establece este reglamento, el personal administrativo que además de cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el puesto, posean:</p> <p>a) Una jornada laboral no menor a veinte horas semanales.</p> <p>b) Una relación jurídico-laboral con la Universidad Nacional, cuyo puesto esté contemplado en el sistema de puestos y salarios.</p> <p>c) Estar nombrado en la condición de propiedad o interino, con no menos de tres meses de laborar en forma consecutiva para la institución.</p> <p>Será competencia de la Comisión de Carrera Administrativa, verificar el cumplimiento de los requisitos antes indicados.</p>	<p>Podrán ingresar al Régimen de Carrera Administrativa y acogerse a los incentivos que establece este reglamento, el personal administrativo que además de cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el puesto, posean:</p> <p>a) Una jornada laboral no menor a veinte horas semanales.</p> <p>b) Una relación jurídico-laboral con la Universidad Nacional, cuyo puesto está contemplado en el sistema de puestos y salarios.</p> <p>c) Estar nombrado en la condición de propiedad o interino, con no menos de tres meses de laborar en forma consecutiva para la institución.</p>	<p>establece este reglamento, el personal administrativo que además de cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el puesto, posean:</p> <p>a) Una jornada laboral no menor a veinte horas semanales.</p> <p>b) Una relación jurídico-laboral con la Universidad Nacional, cuyo puesto esté contemplado en el sistema de puestos y salarios.</p> <p>c) Estar nombrado en la condición de propiedad o interino, con no menos de tres meses de laborar en forma consecutiva para la institución.</p> <p>Será competencia de la Comisión de Carrera Administrativa, verificar el cumplimiento de los requisitos antes indicados.</p>	<p>Jurídica AJ-D-474-2012, bajo el principio de que el cese generalmente está asociado a una situación ajena al funcionario.</p>	
---	--	--	--	--

	<p>Será competencia de la Comisión de Carrera Administrativa, verificar el cumplimiento de los requisitos antes indicados.</p> <p><i>Modificado según oficio SCU-1222-2011 y publicado en UNA-Gaceta 10-2011 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-141-2020.</i></p>			
<p>ARTÍCULO 17. FACTORES POR CONSIDERAR. Se tomarán como factores objeto de incentivos y se resolverán las respectivas solicitudes, con base en la siguiente jerarquización: A) Educación formal adicional a la exigida por el puesto B) Capacitación recibida C) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente D) Aportes a la productividad E) Capacitación impartida bajo la condición de instructor F) Publicaciones G) Proyección universitaria H) Obtención de premios nacionales e internacionales i. Membresías. ii. Participación en jurados de premios</p>	<p>ARTÍCULO 17. FACTORES POR CONSIDERAR. Se tomarán como factores objeto de incentivos y se resolverán las respectivas solicitudes, con base en la siguiente jerarquización: a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto b) Capacitación recibida c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente d) Aportes a la productividad e) Capacitación impartida bajo la</p>	<p>ARTÍCULO 17. FACTORES POR CONSIDERAR. Se tomarán como factores objeto de incentivos y se resolverán las respectivas solicitudes, con base en la siguiente jerarquización: A) Educación formal adicional a la exigida por el puesto B) Capacitación recibida C) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente D) Aportes a la productividad E) Capacitación impartida bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, no correspondiente a su cargo o desempeño de sus funciones F) Publicaciones G) Proyección universitaria H) Obtención de premios nacionales e internacionales i. Membresías. ii. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.</p>	<p>Ampliaciones, aclaraciones y ajuste a ley 9635.</p> <p>no remunerados por instituciones e universidades del estado. Se encuentra duplicado</p>	<p>ARTÍCULO 17. FACTORES POR CONSIDERAR. Se tomarán como factores objeto de incentivos y se resolverán las respectivas solicitudes, con base en la siguiente jerarquización: A) Educación formal adicional a la exigida por el puesto B) Capacitación recibida C) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente D) Aportes a la productividad E) Capacitación impartida bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, no</p>

<p>nacionales e internacionales.</p> <p>iii. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.</p> <p>iv. Participación en la organización de eventos especiales.</p> <p>v. Participación como director en trabajos de graduación.</p> <p>vi. Dominio y manejo instrumental de idiomas.</p> <p>I. Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario.</p>	<p>condición de instructor, facilitador, mentor, entre otros no correspondientes a su cargo o función</p> <p>f) Publicaciones</p> <p>g) Proyección universitaria</p> <p>h) Obtención de premios nacionales e internacionales</p> <p>i. Membresías</p> <p>ii. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.</p> <p>iii. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.</p> <p>iv. Participación en la organización de eventos especiales no correspondiente a su cargo o función</p> <p>v. Participación como lector y tutor en trabajos de graduación</p>	<p>iii. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.</p> <p>iv. Participación en la organización de eventos especiales, no correspondiente a su cargo o desempeño de sus funciones.</p> <p>v. Participación como director, lector o tutor, en trabajos de graduación, no remunerados por instituciones o universidades del estado, no remunerados por instituciones o universidades del estado.</p> <p>l) Dominio y manejo instrumental de idiomas.</p> <p>J) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario</p>		<p>correspondiente a su cargo o desempeño de sus funciones</p> <p>F) Publicaciones</p> <p>G) Proyección universitaria</p> <p>H) Obtención de premios nacionales e internacionales</p> <p>i. Membresías.</p> <p>ii. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.</p> <p>iii. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.</p> <p>iv. Participación en la organización de eventos especiales, no correspondiente a su cargo o desempeño de sus funciones.</p> <p>v. Participación como director, lector o tutor, en trabajos de graduación, no remunerados por instituciones o universidades del estado, no remunerados</p>
---	--	---	--	---

	<p>no remunerado s por instituciones o universidade s del estado.</p> <p>i) Dominio y manejo instrumental de idiomas.</p> <p>j) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario.</p>			<p>por instituciones o universidades del estado.</p> <p>I) Dominio y manejo instrumental de idiomas. J) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario.</p> <p>Los beneficios considerados en este artículo serán reconocidos de conformidad con las especificaciones que establece este reglamento.</p>
<p>ARTÍCULO 19. VALORACIÓN DE LOS FACTORES. Los factores indicados en el artículo anterior, se valorarán mediante el sistema de puntos.</p>	<p>ARTÍCULO 19. VALORACIÓN DE LOS FACTORES. Los factores indicados en el artículo 17, se valorarán mediante el sistema de puntos.</p>	<p>ARTÍCULO 19. VALORACIÓN DE LOS FACTORES. Los factores indicados en el artículo 17, se valorarán mediante el sistema de puntos.</p>	De forma	
<p>ARTÍCULO 20. VIGENCIA DE LOS FACTORES. Para efectos de reconocimiento y de pago, los factores se clasifican como permanentes o temporales: a) Factores Permanentes: Aquellos cuyos efectos</p>	<p>ARTÍCULO 20. VIGENCIA DE LOS FACTORES. Para efectos de reconocimiento y de pago, los factores se clasifican como</p>	<p>ARTÍCULO 20. VIGENCIA DE LOS FACTORES. Para efectos de reconocimiento y de pago, los factores se clasifican como permanentes o temporales: a) Factores Permanentes: Aquellos cuyos efectos son de aplicación y utilidad a lo largo de la carrera laboral. Tal como:</p>	<p>Queda los permanentes y con vigencia de 5 años, por propuesta de Comisión de Carrera Académica. Se debe tener claro que la institución puede mantener el pago de estos</p>	<p>ARTÍCULO 20. VIGENCIA DE LOS FACTORES. Para efectos de reconocimiento y de pago, los factores se clasifican como permanentes o temporales:</p>

<p>son de aplicación y utilidad a lo largo de la carrera laboral. Tal como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación formal adicional. - Capacitación recibida. <p>b) Factores Temporales: Aquellos cuyos efectos son de aplicación por un período determinado. Para su ejecución se aplican dos criterios de vigencia y temporalidad: para efectos de reconocimiento y para efectos de pago.</p> <p>b.1) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 5 años. Tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación impartida. - Manejo instrumental y dominio de idiomas. <p>b.2) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 3 años. Tales como:</p> <p>b.3) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 1 año.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Experiencia docente. b. Participación como director de trabajos de graduación. c. Obtención de premios nacionales e internacionales. d. Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente. e. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas. f. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales. 	<p>permanentes o temporales:</p> <p>a) Factores Permanentes: Aquellos cuyos efectos son de aplicación y utilidad a lo largo de la carrera laboral. Tal como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación formal adicional. <p>b) factores Temporales: Aquellos cuyos efectos son de aplicación por un período determinado. Para su ejecución se aplican dos criterios de una vigencia y temporalidad por 5 años: para efectos de reconocimiento y para efectos de pago.</p> <p>b.1) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 5 años.</p> <p>Tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación recibida. - Capacitación impartida bajo la condición de instructor coaching, facilitador, mentor, entre otros no 	<ul style="list-style-type: none"> - Educación formal adicional. b) factores Temporales: Aquellos cuyos efectos son de aplicación por un período determinado. Para su ejecución se aplican dos criterios de una vigencia por 5 años y temporalidad para efectos de reconocimiento y para efectos de pago. b.1) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 5 años. <p>Tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación recibida. - Capacitación impartida bajo la condición de instructor coaching, facilitador, mentor, entre otros no correspondientes a su cargo o desempeño de sus funciones. - Manejo instrumental y dominio de idiomas. b.2) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 3 años. Tales como: - Aportes a la productividad. - Publicaciones. b.3) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 1 año. <ul style="list-style-type: none"> a. Experiencia docente. b. Participación como lector y tutor en trabajos de graduación no remunerados por instituciones o universidades del estado. c. Obtención de premios nacionales e internacionales. d. Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente. e. Participación destacada en actividades 	<p>incentivos siempre y cuando la persona devengue un salario compuesto por debajo del global.</p>	<p>a) Factores Permanentes: Aquellos cuyos efectos son de aplicación y utilidad a lo largo de la carrera laboral. Tal como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación formal adicional. <p>b) factores Temporales: Aquellos cuyos efectos son de aplicación por un período determinado. Para su ejecución se aplican dos criterios de una vigencia por 5 años y temporalidad para efectos de reconocimiento y pago.</p> <p>b.1) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 5 años.</p> <p>Tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación recibida. - Capacitación impartida bajo la condición de instructor coaching, facilitador, mentor, entre otros no correspondientes a su cargo o desempeño de sus funciones. - Manejo instrumental y dominio de idiomas.
---	--	---	--	--

<p>g. Participación en la organización de eventos especiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aportes a la productividad. - Publicaciones. 	<p>correspondientes a su cargo o función</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo instrumental y dominio de idiomas. <p>b.2) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 3 años.</p> <p>Tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aportes a la productividad. - Publicaciones. <p>b.3) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 1 año.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Experiencia docente. b. Participación como lector y tutor en trabajos de graduación no remunerados por instituciones o universidades del estado. c. Obtención de premios nacionales e internacionales. d. Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente. e. Participación destacada en actividades culturales, 	<p>culturales, deportivas y artísticas.</p> <p>f. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.</p> <p>g. Participación en la organización de eventos especiales no correspondientes a su cargo o función.</p> <p>h. Membresías</p>		<p>b.2) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 3 años. Tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aportes a la productividad. - Publicaciones. <p>b.3) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 1 año.</p> <ul style="list-style-type: none"> h. Experiencia docente. i. Participación como lector y tutor en trabajos de graduación no remunerados por instituciones o universidades del estado. j. Obtención de premios nacionales e internacionales. k. Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente. l. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas. m. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales. n. Participación en la organización de eventos especiales no correspondientes a su cargo o función.
--	---	---	--	---

	<p>deportivas y artísticas.</p> <p>f. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.</p> <p>g. Participación en la organización de eventos especiales no correspondientes a su cargo o función.</p> <p>h. Membresías</p>			<p>desempeño de sus funciones.</p> <p>h. Membresías</p>
--	---	--	--	---

<p>ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA OPTAR AL FACTOR: EDUCACIÓN ADICIONAL.</p> <p>La interpretación y la aplicación del factor de educación formal adicional, grados, posgrados y títulos académicos, se hará de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que sean adicionales de grado superior a los exigidos por el puesto y atinentes al área de actividad del mismo.</p> <p>b) Reconocidos, convalidados, equiparados o conferidos por alguna de las instituciones del país facultadas para ello, de conformidad con las normas establecidas por CONARE, el Ministerio de Educación Pública, CONESUP y el Sistema Nacional de Acreditación de Carreras.</p>	<p>ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA OPTAR AL FACTOR: EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL.</p> <p>La interpretación y la aplicación del factor de educación formal adicional, grados, posgrados y títulos académicos, se hará de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que sean adicionales de grado superior a los exigidos por el puesto y atinentes al área de actividad del mismo.</p> <p>b) Reconocidos, convalidados, equiparados o conferidos por alguna de las instituciones del país facultadas para ello, de conformidad con las normas establecidas por CONARE, el Ministerio de Educación Pública, CONESUP y el Sistema Nacional</p>	<p>ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA OPTAR AL FACTOR: EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL.</p> <p>La interpretación y la aplicación del factor de educación formal adicional, grados, posgrados y títulos académicos, se hará de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que sean adicionales de grado superior a los exigidos por el puesto y atinentes o complementarios al área de actividad del mismo.</p> <p>b) Reconocidos, convalidados, equiparados o conferidos por alguna de las instituciones del país facultadas para ello, de conformidad con las normas establecidas por CONARE, el Ministerio de Educación Pública, CONESUP y el Sistema Nacional de Acreditación de Carreras.</p> <p>c) Ni serán reconocidos aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto que ocupa la persona trabajadora.</p>	<p>Ley 9635</p> <p>d) Que no haya sido sufragada parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas. Esta propuesta sobre la eliminación del inciso c. se fundamenta en el criterio Jurídico UNA-AJ-DICT-603-2022.</p>	<p>ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA OPTAR AL FACTOR: EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL.</p> <p>La interpretación y la aplicación del factor de educación formal adicional, grados, posgrados y títulos académicos, se hará de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>b) Que sean adicionales de grado superior a los exigidos por el puesto y atinentes o complementarios al</p>
--	--	---	--	--

	<p>de Acreditación de Carreras.</p> <p>e) Que no haya sido sufragada parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas.</p> <p>Ni serán reconocidos aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto que ocupa la persona trabajadora.</p>	<p>d) Que no haya sido sufragada parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas.</p>		<p>área de actividad del mismo.</p> <p>b) Reconocidos, convalidados, equiparados o conferidos por alguna de las instituciones del país facultadas para ello, de conformidad con las normas establecidas por Consejo Nacional de Rectores (CONARE), el Ministerio de Educación Pública, Consejo Nacional de Educación Superior Privada (CONESUP) y el Sistema Nacional de Acreditación de Carreras.</p> <p>c) Ni No serán reconocidos aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto que ocupa la persona trabajadora.</p>
--	---	---	--	--

				<p>d) Que no haya sido sufragada parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas.</p>
<p>ARTÍCULO 24. RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACION RECIBIDA.</p> <p>Se entenderá como capacitación recibida la participación en actividades de adiestramiento indicadas en el artículo 25 de este reglamento, directamente relacionadas con el quehacer laboral, cuya validez, pertinencia y clasificación serán previamente evaluadas por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional.</p> <p>Cuando en el certificado no conste el número de horas, deberá ser anexada una certificación o constancia del ente que emitió el certificado de capacitación, en la que se indique claramente el número de horas de duración del evento.</p> <p>(Modificado según oficio SCU-672-2006 y publicado en UNA-GACETA 8-2006 y según oficio SCU-1194-2007 y</p>		<p>ARTÍCULO 24. RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA.</p> <p>Se entenderá como capacitación recibida la participación en actividades de adiestramiento en las modalidades indicadas en el artículo 25 de este reglamento, directamente relacionadas con el quehacer laboral, que no haya sido sufragada parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas, la cual será verificada por la Comisión de Carrera Administrativa.</p> <p>Para determinar el reconocimiento de los certificados de capacitación recibida, se debe realizar la verificación de:</p> <p>a. VALIDEZ: conjunto de requisitos que debe tener un certificado para ser considerado para reconocimiento.</p> <p>b. PERTINENCIA: Comprende todas aquellas capacitaciones que se enmarcan en el perfil de cargo.</p>	<p>Se recomienda que se haga la indicación de cómo la Comisión Carrera Administrativa a realizar dicha verificación del financiamiento de las actividades de capacitación.</p> <p>la cual será verificada por la Comisión de Carrera Administrativa. Esta competencia corresponde al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos según dictamen UNA-AJ-DICT-603-2022 en respuesta al oficio UNA-CCAD-OFIC-054-2022.</p>	<p>ARTÍCULO 24. RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA.</p> <p>Se entenderá como capacitación recibida la participación en actividades de adiestramiento en las modalidades indicadas en el artículo 25 de este reglamento, directamente relacionadas con el quehacer laboral, que no haya sido sufragada parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas. la cual será verificada por la Comisión de Carrera Administrativa.</p> <p>Para determinar el reconocimiento de los certificados de capacitación recibida, se debe</p>

<p>publicado en UNA-GACETA 14-2007).</p>		<p>c. CLASIFICACIÓN: Se refiere a la modalidad del certificado, puede ser Aprovechamiento o Participación.</p> <p>La validez, pertinencia y clasificación serán previamente evaluados por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional.</p> <p>Cuando en el certificado no conste el número de horas, deberá ser anexada una certificación o constancia del ente que emitió el certificado de capacitación, en la que se indique claramente el número de horas de duración del evento.</p>		<p>realizar la verificación de:</p> <p>d. VALIDEZ: conjunto de requisitos que debe tener un certificado para ser considerado para reconocimiento.</p> <p>e. PERTINENCIA: Comprende todas aquellas capacitaciones que se enmarcan en el perfil de cargo.</p> <p>f. CLASIFICACIÓN: Se refiere a la modalidad del certificado, puede ser Aprovechamiento o Participación.</p> <p>La validez, pertinencia y clasificación y verificación sobre la fuente de financiamiento serán previamente evaluados por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional.</p> <p>Cuando en el certificado no conste el número</p>
--	--	--	--	--

				de horas, deberá ser anexada una certificación o constancia del ente que emitió el certificado de capacitación, en la que se indique claramente el número de horas de duración del evento.
<p>ARTÍCULO 25. MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA.</p> <p>La capacitación recibida se registrará por las modalidades de aprovechamiento y participación según se indique en los certificados correspondientes.</p> <p>Cuando no se indique se entenderá como de participación.</p> <p>No se tomarán en cuenta los cursos formales que lleven al interesado a la obtención de un título, asimismo los cursos de lenguajes extranjeros los cuales se tomarán en cuenta en el factor de idiomas según lo dispuesto en el Artículo 44.</p>		<p>ARTÍCULO 25. MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA.</p> <p>La capacitación recibida se registrará por las modalidades de aprovechamiento y participación según se indique en los certificados correspondientes. Cuando no se indique se entenderá como de participación.</p> <p>No se reconocerán en capacitación recibida las que hayan sido sufragadas por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas.</p> <p>No se tomarán en cuenta los cursos formales que lleven al interesado a la obtención de un título, asimismo los cursos de lenguajes extranjeros los cuales se tomarán en cuenta en el factor de idiomas según lo dispuesto en el Artículo 44.</p> <p>Ni serán reconocidos aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto que ocupa la persona trabajadora.</p>	<p>Ajuste Ley 9635</p> <p>Preguntar lo que dice PRH</p> <p>No corresponde esta indicación en el artículo 25. Ya fue indicado en los artículos 21 y 24.</p> <p>Este último párrafo corresponde a educación formal no al factor de Capacitación recibida</p>	
<p>ARTÍCULO 25 BIS</p> <p>a. Curso de Aprovechamiento: acciones que permiten</p>		<p>ARTÍCULO 25 BIS</p> <p>a. Curso de Aprovechamiento: acciones que permiten alcanzar</p>	<p>Ajuste Ley 9635</p>	

<p>alcanzar conocimientos, habilidades y destrezas, y en el cual deberá presentar una evaluación para determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados.</p> <p>Se harán acreedores a este tipo de certificados los participantes en actividades de capacitación de 12 horas en adelante.</p> <p>b. Curso de Participación: acciones que permiten alcanzar conocimientos, habilidades y destrezas, sin evaluación, solamente se valora la asistencia y participación.</p> <p>Se harán acreedores de este certificado los participantes en actividades de capacitación iguales o superiores a las 8 horas de instrucción efectiva.</p> <p>c. En cuanto a los Cursos de Asistencia, son cursos que el Programa de Recursos Humanos los debe incorporar dentro de la modalidad de participación, según Reglamento de Carrera Administrativa.</p> <p>(Incorporado según oficio SCU-874-2005 y publicado en UNA-GACETA 9-2005).</p>		<p>conocimientos, habilidades y destrezas, y en el cual deberá presentar una evaluación para determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados y que no hayan sido sufragadas parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas.</p> <p>Se harán acreedores a este tipo de certificados los participantes en actividades de capacitación de 12 horas en adelante.</p> <p>b. Curso de Participación: acciones que permiten alcanzar conocimientos, habilidades y destrezas, sin evaluación, solamente se valora la asistencia y participación, que no hayan sido sufragadas parcial o totalmente por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas.</p> <p>Se harán acreedores de este certificado los participantes en actividades de capacitación iguales o superiores a las 8 horas de instrucción efectiva.</p>		
<p>ARTÍCULO 27. RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA) Y ESCUELAS COMERCIALES.</p>	<p>ARTÍCULO 27. RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA) Y DE</p>	<p>ARTÍCULO 27. RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA) Y DE ESCUELAS COMERCIALES)</p>	<p>Ajuste a la Ley 9635</p>	

<p>a) Las acciones formativas o capacitadoras debidamente coordinadas con el INA en las modalidades de aprovechamiento y participación se reconocerán un punto por cada título obtenido en estas modalidades para fines de capacitación recibida, siempre que exista relación entre los contenidos temáticos y el área ocupacional del puesto ocupado por el funcionario, con un máximo de reconocimiento de cinco puntos.</p> <p>b) Por los títulos obtenidos en escuelas comerciales se otorgará un punto por cada uno con un máximo de cinco puntos, siempre y cuando sean afines al puesto desempeñado, no sean requisito del mismo y el plan de estudios esté reconocido por el Ministerio de Educación Pública.</p> <p>c) En ambos casos, el trabajador debe presentar una certificación del instituto o de la escuela comercial, con una vigencia que no supere los cinco años anteriores a la fecha en que se solicita.</p> <p>d) No se reconocerá como capacitación recibida los cursos regulares de una carrera universitaria o en el caso</p>	<p>ESCUELAS COMERCIALES)</p> <p>a) En las acciones formativas o capacitadoras debidamente coordinadas con el INA en las modalidades de aprovechamiento y participación,, se reconocerán un punto por cada título obtenido en estas modalidades para fines de capacitación recibida, siempre que exista relación entre los contenidos temáticos y el área ocupacional del puesto ocupado por el funcionario, con un máximo de reconocimiento de cinco puntos.</p> <p>.a)Por los títulos obtenidos en escuelas comerciales, no sufragados por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas (total o parcialmente), se otorgará un punto por cada uno con un máximo de cinco puntos, siempre y cuando sean afines al puesto</p>	<p>a) En las acciones formativas o capacitadoras debidamente coordinadas con el INA en las modalidades de aprovechamiento y participación,, se reconocerán un punto por cada título obtenido en estas modalidades para fines de capacitación recibida, siempre que exista relación entre los contenidos temáticos y el área ocupacional del puesto ocupado por el funcionario, con un máximo de reconocimiento de cinco puntos.</p> <p>a.)Por los títulos obtenidos en escuelas comerciales, no sufragados por la Universidad Nacional u otras instituciones públicas (total o parcialmente), se otorgará un punto por cada uno con un máximo de cinco puntos, siempre y cuando sean afines al puesto desempeñado, no sean requisito del mismo y el plan de estudios esté reconocido por el Ministerio de Educación Pública.</p> <p>e)En ambos casos, La persona trabajadora debe presentar una certificación del instituto o de la escuela comercial, con una vigencia que no supere los cinco años anteriores a la fecha en que se solicita</p> <p>.b)No se reconocerá como capacitación recibida los cursos regulares de una carrera universitaria o en el caso del INA y en las escuelas comerciales, los cursos que forman parte</p>		
--	---	---	--	--

<p>del INA y en las escuelas comerciales, los cursos que forman parte de un programa formativo orientado a la especialización de un oficio o bien para la formación profesional de alguna área del saber</p>	<p>desempeñado, no sean requisito del mismo y el plan de estudios esté reconocido por el Ministerio de Educación Pública.</p> <p>e)En ambos casos, el trabajador debe presentar una certificación del instituto o de la escuela comercial, con una vigencia que no supere los cinco años anteriores a la fecha en que se solicita</p> <p>.b)No se reconocerá como capacitación recibida los cursos regulares de una carrera universitaria o en el caso del INA y en las escuelas comerciales, los cursos que forman parte de un programa formativo orientado a la especialización de un oficio o bien para la formación profesional de alguna área del saber.</p>	<p>de un programa formativo orientado a la especialización de un oficio o bien para la formación profesional de alguna área del saber.</p>		
<p>ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA RECONOCER LA CAPACITACION IMPARTIDA BAJO LA CONDICION DE INSTRUCTOR.</p>	<p>ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA RECONOCER LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA BAJO LA CONDICIÓN DE INSTRUCTOR,</p>	<p>ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA RECONOCER LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA BAJO LA CONDICIÓN DE INSTRUCTOR,</p>	<p>Aclaratorios propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa.</p>	<p>ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA RECONOCER LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA BAJO LA CONDICIÓN DE</p>

<p>La capacitación impartida bajo la condición de instructor se reconocerá siempre que:</p> <p>a) Los cursos sean evaluados por el Programa de Recursos Humanos de la Universidad Nacional en cuanto a grado de interés para la institución y su calidad y que forme parte del Plan de Capacitación institucional.</p> <p>b) Se le otorgue la evaluación como instructor, una nota igual o superior a ochenta en la escala de uno o cien.</p> <p>c) La duración mínima de estos cursos sea de ocho horas naturales y se hayan impartido en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p>	<p>facilitador, mentor, entre otros.</p> <p>La capacitación impartida bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, entre otros se reconocerá siempre que:</p> <p>a) Los cursos serán evaluados por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional en cuanto a grado de interés para la institución y la calidad, y su calidad y que forme parte del Plan de Capacitación institucional que no corresponda a sus funciones y se realicen en su horario laboral.</p> <p>b) Se le otorgue la evaluación como instructor, una nota igual o superior a ochenta en la</p>	<p>FACILITADOR, MENTOR, ENTRE OTROS</p> <p>La capacitación impartida bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, entre otros, se reconocerá siempre que:</p> <p>a) Los cursos sean evaluados por el Programa de Recursos Humanos de la Universidad Nacional en cuanto a grado de interés para la institución y su calidad y que forme parte del Plan de Capacitación institucional que no corresponda a sus funciones y se realicen en su horario laboral.</p> <p>b) Se le otorgue la evaluación como instructor, una nota igual o superior a ochenta en la escala de uno o cien.</p> <p>c) La duración mínima de estos cursos sea de ocho horas naturales y se hayan impartido en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p>	<p>INSTRUCTOR, FACILITADOR, MENTOR, ENTRE OTROS</p> <p>La capacitación impartida bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, entre otros, se reconocerá siempre que:</p> <p>a) Los cursos sean evaluados por el Programa de Recursos Humanos de la Universidad Nacional en cuanto a grado de interés para la institución y su calidad y que forme parte del Plan de Capacitación institucional que no corresponda a sus funciones y se realicen en su horario laboral.</p> <p>b) Se le otorgue la evaluación como instructor, una nota igual o superior a ochenta en la escala de uno o cien.</p> <p>c) La duración mínima de estos cursos sea de ocho horas</p>
--	--	---	---

	<p>escala de uno o cien.</p> <p>c) La duración mínima de estos cursos sea de ocho horas naturales y se hayan impartido en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p>			<p>naturales y se hayan impartido en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p>
<p>ARTÍCULO 29. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACION IMPARTIDO BAJO LA CONDICION DE INSTRUCTOR.</p> <p>a) Se reconocerá por cursos de capacitación impartidos bajo la condición de instructor, un punto por cada curso de aprovechamiento de veinticuatro horas naturales y de participación de cuarenta y ocho horas naturales.</p> <p>b) Si un evento de capacitación tiene una duración menor, las puede acumular las horas hasta completarlas con otro evento.</p> <p>c) Si un curso es impartido por dos o más instructores, el reconocimiento del</p>	<p>ARTÍCULO 29. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDO BAJO LA CONDICIÓN DE INSTRUCTOR, facilitador, mentor, entre otros.</p> <p>a) Se reconocerá por cursos de capacitación impartidos bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, entre otros:</p> <p>- Dentro de la jornada laboral; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para</p>	<p>ARTÍCULO 29. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDO BAJO LA CONDICIÓN DE INSTRUCTOR.</p> <p>a) Se reconocerá por cursos de capacitación impartidos bajo la condición de instructor, un punto por cada curso de aprovechamiento de veinticuatro horas naturales y de participación de cuarenta y ocho horas naturales.</p> <p>instructor, facilitador, mentor, entre otros:</p> <p>- Fuera de la jornada laboral; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de currículum y por cada veinte horas se reconocerá un punto si</p>	<p>- Dentro de la jornada laboral; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de currículum.</p> <p>Justificación se incorpora en el entendido de que el artículo refiere un reconocimiento no remunerado, propuesta que será elaborada de manera integral por esta Comisión.</p>	<p>ARTÍCULO 29. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDO BAJO LA CONDICIÓN DE INSTRUCTOR, facilitador, mentor, entre otros.</p> <p>a) Se reconocerá por cursos de capacitación impartidos bajo la condición de instructor, facilitador, mentor, entre otros: un punto por cada curso de aprovechamiento de veinticuatro horas</p>

<p>puntaje se hará proporcionalmente.</p> <p>d) El puntaje máximo a reconocer para cursos de aprovechamiento y de participación bajo la condición de instructor será de 20 puntos.</p>	<p>actualización de currículum.</p> <p>-Fuera de la jornada laboral; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de currículum y por cada veinte horas se reconocerá un punto si la actividad formativa es de aprovechamiento y por cada cuarenta horas un punto de si la actividad formativa es de participación.</p> <p>b) Si un evento de capacitación tiene una duración menor, las puede acumular las horas hasta completarlas con otro evento.</p> <p>c) Si un curso es impartido por dos o más instructores, el reconocimiento del puntaje se hará proporcionalmente.</p> <p>d) El puntaje máximo a reconocer para cursos de aprovechamiento y de participación bajo la condición de instructor será de 20 puntos.</p>	<p>la actividad formativa es de aprovechamiento y por cada cuarenta horas un punto de si la actividad formativa es de participación.</p> <p>b) Si un evento de capacitación tiene una duración menor, las puede acumular las horas hasta completarlas con otro evento.</p> <p>c) Si un curso es impartido por dos o más instructores, el reconocimiento del puntaje se hará proporcionalmente.</p> <p>d) El puntaje máximo a reconocer para cursos de aprovechamiento y de participación bajo la condición de instructor será de 20 puntos.</p>		<p>naturales y de participación de cuarenta y ocho horas naturales.</p> <p>instructor, facilitador, mentor, entre otros:</p> <p>- Dentro de la jornada laboral; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de currículum.</p> <p>- Fuera de la jornada laboral; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de currículum y por cada veinte horas se reconocerá un punto si la</p>
--	--	---	--	--

	<p>proporcionalmente .</p> <p>d) El puntaje máximo a reconocer para cursos de aprovechamiento y de participación bajo la condición de instructor facilitador, mentor, entre otros, será de 20 puntos.</p>			<p>actividad formativa es de aprovechamiento y por cada cuarenta horas un punto de si la actividad formativa es de participación</p> <p>b) Si un evento de capacitación tiene una duración menor, las puede acumular las horas hasta completarlas con otro evento.</p> <p>c) Si un curso es impartido por dos o más instructores, el reconocimiento del puntaje se hará proporcionalmente .</p> <p>d) El puntaje máximo a reconocer para cursos de aprovechamiento y de participación bajo la condición de instructor facilitador, mentor, entre otros, será de 20 puntos.</p>
--	--	--	--	---

<p>ARTÍCULO 31. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA DOCENTE.</p> <p>Se reconocerá medio punto por cada curso impartido, máximo un punto por año.</p>	<p>ARTÍCULO 31. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA DOCENTE.</p> <p>Se reconocerá de la siguiente forma:</p> <p>Si ha sido remunerada; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum.</p> <p>-Si ha sido ad honorem; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum y un punto por cada curso impartido.</p>	<p>ARTÍCULO 31. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA DOCENTE.</p> <p>Se reconocerá de la siguiente forma:</p> <p>Si ha sido remunerada; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum.</p> <p>-Si ha sido ad honorem; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum y un punto por cada curso impartido.</p>	<p>Aclaratorio propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa</p>	
---	---	--	--	--

<p>ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO DE PUBLICACIONES.</p> <p>Se reconocerán dos tipos de publicaciones, con sello editorial y sin sello editorial. En el caso de publicaciones con sello editorial se consideraran los siguientes criterios:</p> <p>a) Se realicen a título personal o grupal y en los cuales concurra el aporte del funcionario a la institución.</p> <p>b) Hayan sido avaladas por un Consejo Editorial debidamente reconocido, y publicadas bajo un sello editorial de prestigio.</p> <p>c) En caso de los escritos publicados por dos o más autores, los puntos otorgados serán distribuidos en forma diferenciada.</p> <p>d) Para efectos de reconocimiento se tomará, en cuenta las publicaciones efectuadas en los últimos cinco años a partir de la fecha de la solicitud.</p> <p>En el caso de publicación sin sello editorial se reconocerán con un puntaje menor, aquellos trabajos que, por su relevancia e interés institucional, se</p>	<p>ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO DE PUBLICACIONES.</p> <p>Se reconocerán dos tipos de publicaciones, con sello editorial y sin sello editorial. En el caso de publicaciones con sello editorial se considerarán los siguientes criterios:</p> <p>a) Se realicen a título personal o grupal y en los cuales concurra el aporte del funcionario a la institución.</p> <p>b) Hayan sido avaladas por un Consejo Editorial debidamente reconocido, y publicadas bajo un sello editorial de prestigio.</p> <p>c) En caso de los escritos publicados por dos o más autores, los puntos otorgados</p>	<p>ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO DE PUBLICACIONES.</p> <p>Se reconocerán dos tipos de publicaciones, con sello editorial y sin sello editorial. En el caso de publicaciones con sello editorial se considerarán los siguientes criterios:</p> <p>a) Se realicen a título personal o grupal y en los cuales concurra el aporte del funcionario a la institución.</p> <p>b) Hayan sido avaladas por un Consejo Editorial debidamente reconocido, y publicadas bajo un sello editorial de prestigio.</p> <p>c) En caso de los escritos publicados por dos o más autores, los puntos otorgados serán distribuidos en forma diferenciada, tomando en cuenta la jerarquía de la autoría.</p> <p>d) Para efectos de reconocimiento se tomará, en cuenta las publicaciones efectuadas en los últimos cinco años a partir de la fecha de la solicitud.</p> <p>En el caso de publicación sin sello editorial se reconocerán con un puntaje menor, aquellos trabajos que, por su relevancia e interés institucional, se consideren un aporte significativo al campo profesional, Ver inciso c del artículo 34.</p>	<p>Aclaratorio propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa</p>	
---	---	--	--	--

<p>consideren un aporte significativo al campo profesional.</p>	<p>serán distribuidos en forma diferenciada, tomando en cuenta la jerarquía de la autoría.</p> <p>d) Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las publicaciones efectuadas en los últimos cinco años a partir de la fecha de la solicitud.</p> <p>En el caso de publicación sin sello editorial se reconocerán con un puntaje menor, aquellos trabajos que, por su relevancia e interés institucional, se consideren un aporte significativo al campo profesional. Ver inciso c del artículo 34.</p>			
---	---	--	--	--

<p>ARTÍCULO 33. CRITERIO PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS PUBLICACIONES.</p> <p>La Comisión de Carrera Administrativa someterá las publicaciones a consulta de especialistas en la materia, quienes recomendarán una calificación del trabajo presentado por el interesado. Para darle calificación se tomarán como parámetros: el aporte novedoso en el campo científico, tecnológico, administrativo o cultural, el impacto de la obra en la sociedad y la originalidad de la misma.</p>	<p>ARTÍCULO 33. CRITERIO PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS PUBLICACIONES.</p> <p>La Comisión de Carrera Administrativa someterá las publicaciones a consulta de especialistas en la materia, quienes recomendarán una calificación del trabajo presentado por el interesado. Para darle calificación se tomarán como parámetros: la jerarquía de la autoría, el aporte novedoso en el campo científico, tecnológico, administrativo o cultural, el impacto de la obra en la sociedad y la originalidad de la misma.</p>	<p>ARTÍCULO 33. CRITERIO PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS PUBLICACIONES.</p> <p>La Comisión de Carrera Administrativa someterá las publicaciones a consulta de especialistas en la materia, quienes recomendarán una calificación del trabajo presentado por el interesado. Para darle calificación se tomarán como parámetros: la jerarquía de la autoría, el aporte novedoso en el campo científico, tecnológico, administrativo o cultural, el impacto de la obra en la sociedad y la originalidad de la misma.</p>	<p>Aclaratorio propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa</p>	
<p>ARTÍCULO 36. PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.</p> <p>Por Proyección Universitaria, se entiende la realización de actividades de importancia que estén dirigidas a comunidades,</p>		<p>ARTÍCULO 36. PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.</p> <p>Por Proyección Universitaria, se entiende la realización de actividades de importancia que estén dirigidas a comunidades, instituciones, personas físicas o jurídicas</p>	<p>Ajuste a la ley 9635</p>	

<p>instituciones, personas físicas o jurídicas en representación oficial de la Universidad Nacional.</p>		<p>en representación oficial de la Universidad Nacional, que no sea remunerado por ninguna institución o universidad estatal.</p>		
<p>ARTÍCULO 37. COMPONENTES QUE COMPRENDE LA PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.</p> <p>El factor de Proyección Universitaria comprenderá los siguientes componentes: Participación como Director en Trabajos de Graduación, Membresía en Consejos Editoriales, entendida ésta como la pertenencia a un Consejo Editorial, Juntas Directivas de Colegios Profesionales u organismos propios del sistema universitario intra o extra institucionales, participación destacada en actividades culturales, deportivas o artísticas, como jurado en premios nacionales e internacionales, así como la obtención de premios nacionales e internacionales</p>	<p>ARTÍCULO 37. COMPONENTES QUE COMPRENDE LA PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.</p> <p>El factor de Proyección Universitaria comprenderá los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación como Tutor en Trabajos de Graduación y Lector de trabajos de Graduación aprobados. • Membresía en Consejos Editoriales, entendida ésta como la pertenencia a un Consejo Editorial, Juntas 	<p>ARTÍCULO 37. COMPONENTES QUE COMPRENDE LA PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.</p> <p>El factor de Proyección Universitaria comprenderá los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Participación como Director o Tutor en Trabajos de Graduación, Lector de trabajos de Graduación aprobados. b. Membresía en Consejos Editoriales, entendida ésta como la pertenencia a un Consejo Editorial, Juntas Directivas de Colegios Profesionales u organismos propios del sistema universitario intra o extra institucionales. c. Participación destacada en actividades culturales, deportivas o artísticas. d. Como jurado en premios nacionales e internacionales, e. Obtención de premios nacionales e internacionales 	<p>Aclaratorio propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa</p>	

	<p>Directivas de Colegios Profesionales u organismos propios del sistema universitario intra o extra institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación destacada en actividades culturales, deportivas o artísticas • Como jurado en premios nacionales e internacionales • Obtención de premios nacionales e internacionales. 			
<p>ARTÍCULO 38. PUNTAJE APLICABLE POR LA PARTICIPACIÓN COMO DIRECTOR EN TRABAJOS DE GRADUACIÓN.</p> <p>a) Se otorgará un punto por la participación como director, tutor o supervisor en trabajos de graduación, una vez</p>	<p>ARTÍCULO 38. PUNTAJE APLICABLE POR LA PARTICIPACIÓN COMO TUTOR O LECTOR EN</p>	<p>ARTÍCULO 38. PUNTAJE APLICABLE POR LA PARTICIPACIÓN COMO DIRECTOR, TUTOR O LECTOR EN TRABAJOS DE GRADUACIÓN.</p> <p>Como tutor en trabajos de Graduación: a) Se reconocerá de la siguiente forma: Si ha sido remunerado; con un certificado de</p>	<p>Aclaratorio propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa</p>	

<p>concluido, con un máximo de dos puntos por año.</p> <p>b) Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las tutorías, direcciones o supervisiones de trabajos de graduación efectuadas en el año anterior a la fecha de la solicitud.</p>	<p>TRABAJOS DE GRADUACIÓN.</p> <p>Como tutor en trabajos de Graduación:</p> <p>a) Se reconocerá de la siguiente forma:</p> <p>Si ha sido remunerado; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum.</p> <p>-Si ha sido ad honorem; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum y dos puntos por año por cada trabajo de graduación presentado y aprobado.</p> <p>b) Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta los trabajos de graduación</p>	<p>reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum.</p> <p>-Si ha sido ad honorem; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum y dos puntos por año por cada trabajo de graduación presentado y aprobado.</p> <p>b) Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las tutorías, direcciones o supervisiones de trabajos de graduación efectuadas en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p> <p>Como lector de trabajos de graduación:</p> <p>a) Si ha sido ad honorem; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de curriculum.</p>		
---	--	--	--	--

	<p>efectuados en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p> <p>Como lector de trabajos de graduación:</p> <p>a) Si ha sido ad honorem; con un certificado de reconocimiento, mismo que será incluido para actualización de currículum.</p> <p>b) Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta los trabajos de graduación efectuados en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.</p>			
<p>ARTÍCULO 41. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y ARTÍSTICAS.</p> <p>Por la participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas, tanto de orden institucional, nacional como internacional, previa presentación de la</p>		<p>ARTÍCULO 41. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y ARTÍSTICAS.</p> <p>Por la participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas, tanto de orden institucional, nacional como internacional, previa presentación de la constancia respectiva, se</p>	<p>Ajuste ley 9635</p>	

<p>constancia respectiva, se otorgará 0.25 por cada actividad un máximo de un punto al año.</p> <p>En aquellos casos en que el funcionario no presente copia certificada de la mención honorífica, o de la distinción, debe presentar una certificación ante la Comisión de Carrera Administrativa, extendida por los organizadores del evento, en que se destaque la fecha, nombre del evento y resultado de la participación.</p> <p>Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las actividades culturales, deportivas y artísticas efectuadas en el año anterior a la fecha de la solicitud.</p>		<p>otorgará 0.25 por cada actividad un máximo de un punto al año.</p> <p>No ponderan en este factor, aquellos puestos que contengan como tareas propias o en sus programas de trabajo, la participación de tales actividades.</p> <p>En aquellos casos el funcionariado administrativo no presente copia certificada de la mención honorífica, o de la distinción, debe presentar una certificación ante la Comisión de Carrera Administrativa, extendida por los organizadores del evento, en que se destaque la fecha, nombre del evento y resultado de la participación.</p> <p>Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las actividades culturales, deportivas y artísticas efectuadas en el año anterior a la fecha de la solicitud.</p>		
<p>ARTÍCULO 42. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN JURADOS DE PREMIOS NACIONALES.</p> <p>Por formar parte de jurados de premios nacionales creados por ley, se otorgará un punto.</p> <p>Para su reconocimiento, el interesado presentará ante la Comisión de</p>	<p>ARTÍCULO 42. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN JURADOS DE PREMIOS NACIONALES E INTERNACIONALES</p> <p>Por formar parte de jurados de premios nacionales e internacionales</p>	<p>ARTÍCULO 42. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN JURADOS DE PREMIOS NACIONALES E INTERNACIONALES</p> <p>Por formar parte de jurados de premios nacionales e internacionales creados por ley, se otorgará un punto.</p> <p>Para su reconocimiento, el interesado presentará ante la Comisión de Carrera Administrativa la certificación</p>	<p>Aclaratorio propuesto por la Comisión de Carrera Administrativa</p>	

<p>Carrera Administrativa la certificación en que conste tal nombramiento, emitida por el ente que corresponda.</p>	<p>creados por ley, se otorgará un punto.</p> <p>Para su reconocimiento, el interesado presentará ante la Comisión de Carrera Administrativa la certificación en que conste tal nombramiento, emitida por el ente que corresponda.</p>	<p>en que conste tal nombramiento, emitida por el ente que corresponda.</p>		
<p>ARTÍCULO 44. PUNTAJE APLICABLE POR EL DOMINIO Y MANEJO INSTRUMENTAL DE IDIOMAS.</p> <p>Para el reconocimiento de idiomas diferentes del español, que no sea requisito del puesto el interesado deberá presentar ante la Comisión de Carrera Administrativa, una certificación emitida por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, de la Universidad Nacional, donde se indique el dominio o manejo instrumental de la expresión y comprensión oral y escrita</p> <p>Las certificaciones tienen una vigencia máxima de un año y las mismas deben indicar el dominio o manejo instrumental de la expresión y comprensión</p>		<p>ARTÍCULO 44. PUNTAJE APLICABLE POR EL DOMINIO Y MANEJO INSTRUMENTAL DE IDIOMAS.</p> <p>Para el reconocimiento de idiomas diferentes del español, que no sea requisito del puesto el interesado deberá presentar ante la Comisión de Carrera Administrativa, una certificación emitida por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, de la Universidad Nacional, que no sean de cursos sufragados total y parcialmente por la Universidad Nacional u otras instituciones del estado, donde se indique el dominio o manejo instrumental de la expresión y comprensión oral y escrita</p> <p>Las certificaciones tienen una vigencia máxima de un año y las mismas deben indicar el dominio o manejo instrumental de la expresión y</p>	<p>Ajuste Ley 9635</p>	

<p>oral y escrita, no se valorarán aquellas certificaciones que no presenten las anteriores características.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Por el dominio se otorgan dos puntos por cada uno · Por el manejo instrumental de idiomas se otorga un punto por cada uno 		<p>comprensión oral y escrita, no se valorarán aquellas certificaciones que no presenten las anteriores características.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Por el dominio se otorgan dos puntos por cada uno · Por el manejo instrumental de idiomas se otorga un punto por cada uno 		
<p>ARTÍCULO 47. PERMANENCIA EN EL REGIMEN. Los trabajadores administrativos para permanecer en el Régimen de Carrera Administrativa deben obtener una calificación igual o superior a “muy bueno” en la última evaluación del desempeño realizado.</p>		<p>Eliminar</p>		
<p>ARTÍCULO 48. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Todos los trabajadores administrativos de la institución deben ser evaluados de acuerdo con el calendario fijado al efecto por la Comisión de Carrera Administrativa y de conformidad con lo establecido en la normativa correspondiente. Para efectos de ingreso al Régimen de Carrera Administrativa, no se requerirá la evaluación del desempeño. Para estos efectos, le corresponderá al</p>		<p>ELIMINAR</p>		

<p>Programa de Recursos Humanos, las siguientes responsabilidades:</p> <p>a. Establecer y desarrollar un sistema de evaluación del desempeño que contenga las normas, políticas, procedimientos e instrumentos para su funcionamiento.</p> <p>b. Establecer y aplicar métodos sistemáticos e instrumentos estandarizados, que aseguren el trato equitativo para todos los trabajadores.</p> <p>c. Definir y aplicar criterios objetivos de evaluación acordes con los diferentes estratos ocupacionales que conforman el sector administrativo de la institución.</p> <p>d. Establecer los controles necesarios que garanticen la uniformidad de los criterios de evaluación.</p> <p>e. Asumir la responsabilidad correspondiente en caso de no ejecutar las evaluaciones en el período señalado y tramitar la responsabilidad ante el superior jerárquico sino remite las evaluaciones.</p>				
<p>ARTÍCULO 49. CALIFICACION MINIMA PARA MANTENERSE EN EL REGIMEN. La obtención de una calificación inferior a "muy bueno", será motivo para que la Comisión de</p>		<p>ELIMINAR</p>		

<p>Carrera Administrativa suspenda los incentivos del régimen de carrera administrativa por un período de un año, sujeto a que en una nueva evaluación obtenga una calificación igual o superior a “muy bueno” y pueda recuperar los incentivos según la vigencia de los factores que tuviese en ese momento</p> <p>La resolución de la suspensión deberá ser comunicada de previo a su ejecución.</p> <p>Aquellos funcionarios a quienes se les ha suspendido los incentivos tendrán derecho prioritario a ser evaluados al año siguiente. De no ser así automáticamente recuperarán los incentivos por la vigencia de los factores acreditados</p>				
<p>TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 47, 48, 49 y 50:</p> <p>El Sistema de Evaluación del Desempeño que se menciona en este reglamento deberá ser confeccionado por el Programa de Recursos Humanos y avalado por la Comisión de Carrera Administrativa, en un plazo no mayor al 30 de setiembre del 2003. Mientras se implementa dicho sistema no se aplicará el puntaje establecido en el artículo</p>		<p>ELIMINAR</p>		

<p>47 y se prescindirá de los requisitos establecidos en los artículos 48 al 50.</p>				
<p>ARTÍCULO 52. PRESENTACION DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCION.</p> <p>Se establecen al menos dos periodos para recepción de las solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen, esos periodos serán durante los meses de febrero y julio. En la recepción de solicitudes deberá consignarse el día y la hora.</p> <p>En los meses de junio y noviembre respectivamente, La Comisión definirá y comunicará el número de ingresos y ajustes que puede financiar el régimen y resolverá sobre la base de los recursos presupuestarios disponibles, de conformidad con los artículos 17 y 18, y en estricto orden cronológico de presentación de las solicitudes.</p> <p>Los ingresos y ajustes aprobados rigen a partir de los meses de julio y enero respectivamente.</p> <p>Cuando una solicitud haya sido denegada por falta de contenido</p>	<p>ARTÍCULO 52. PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.</p> <p>Se establece a al menos un des periodos para recepción de las solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen, esos periodos serán durante los meses de febrero y julio definidos por la Comisión y debidamente comunicados a la comunidad universitaria. En la recepción de solicitudes deberá consignarse el día y la hora.</p> <p>En los meses de junio y noviembre respectivamente, La Comisión definirá y comunicará el número de ingresos y ajustes que puede financiar el régimen y resolverá sobre la base de los recursos presupuestarios disponibles, de</p>	<p>ARTÍCULO 52. PRESENTACION DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCION.</p> <p>Se establecen al menos un des periodos para recepción de las solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen, esos periodos serán durante los meses de febrero y julio definidos por la Comisión y debidamente comunicados a la comunidad universitaria.</p> <p>En la recepción de solicitudes deberá consignarse el día y la hora.</p> <p>En los meses de junio y noviembre respectivamente, La Comisión definirá y comunicará el número de ingresos y ajustes que puede financiar el régimen y resolverá sobre la base de los recursos presupuestarios disponibles, de conformidad con los artículos 17 y 18, y en estricto orden cronológico de presentación de las solicitudes.</p> <p>Los ingresos y ajustes aprobados rigen a partir de los meses de julio y enero respectivamente. del comunicado de la resolución.</p> <p>Cuando una solicitud haya sido denegada por falta de contenido presupuestario tendrá prioridad de conformidad con el artículo</p>	<p>Se permite mínimo un periodo, y según la disponibilidad presupuestaria pueden abrirse más periodos de ser necesario.</p>	

<p>presupuestario tendrá prioridad de conformidad con el artículo 18 para la resolución en el siguiente período</p>	<p>conformidad con los artículos 17 y 18, y en estricto orden cronológico de presentación de las solicitudes.</p> <p>Los ingresos y ajustes aprobados rigen a partir de los meses de julio y enero respectivamente del comunicado de la resolución.</p> <p>Cuando una solicitud haya sido denegada por falta de contenido presupuestario tendrá prioridad de conformidad con el artículo 18 para la resolución en el siguiente período.</p>	<p>18 para la resolución en el siguiente período</p>		
<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 52: SOBRE LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.</p> <p>SE PRORROGA HASTA EL 30 DE ABRIL 2023 LA SUSPENSIÓN DE LOS PERIODOS PARA LA RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE INGRESO, ASÍ COMO LA APLICACIÓN DE LOS FACTORES ESTABLECIDOS EN EL CAPÍTULO III, REFERIDOS AL</p>		<p>ELIMINAR</p>		

<p>INGRESO AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LOS FACTORES POR CONSIDERAR Y EL AJUSTE AL RÉGIMEN.</p> <p>EL CONSEJO UNIVERSITARIO PODRÁ ACORDAR EXTENDER EL PLAZO DE VIGENCIA DE ESTE TRANSITORIO, PREVIA VALORACIÓN DE LOS INSUMOS PRESENTADOS POR LA RECTORÍA Y OTRAS INSTANCIAS</p>				
<p>ARTÍCULO 57. APLICACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.</p> <p>El Programa de Recursos Humanos será el responsable de aplicar y controlar en el mes de setiembre de cada año la evaluación del desempeño de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV de este reglamento y deberá informar sobre los resultados de la misma a la Comisión de Carrera Administrativa, presentando un informe de los funcionarios evaluados para lo que corresponda.</p>		<p>ELIMINAR</p>		
<p>CAPITULO VI DE LA REMUNERACIÓN</p>	<p>CAPÍTULO VI DE LOS BENEFICIOS E INCENTIVOS</p>	<p>CAPITULO VI DE LOS BENEFICIOS E INCENTIVOS</p>		
	<p>Los beneficios e incentivos derivados de la aplicación de</p>	<p>ARTICULO XX</p>	<p>Permite generar otro tipo de beneficios e</p>	

	<p>los factores del Régimen de Carrera Administrativa se dividen en:</p> <p>a) Remunerados b) No remunerados</p>	<p>Los beneficios e incentivos derivados de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa se dividen en:</p> <p>a) Remunerados b) No Remunerados</p>	<p>incentivos no remunerados.</p>	
<p>ARTÍCULO 56. MONTO DEL INCENTIVO.</p> <p>El monto del incentivo derivado de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa, se establecerá mediante el valor de cada punto, el cual se establece en la suma de ₡904,00 (novecientos cuatro colones). Este valor será ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año de conformidad con los ajustes salariales del año anterior.</p> <p>Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración realizar la previsión presupuestaria para el ajuste anual del valor del punto. El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad responsable del cálculo de ejecución del ajuste.</p> <p>Modificado según el oficio SCU-1036-2015.</p>	<p>ARTÍCULO 56. MONTO REMUNERACIÓN ECONÓMICA.</p> <p>El monto de la remuneración derivada de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa se establecerá mediante el valor de cada punto, el cual se establece en la suma de ₡904,00 (novecientos cuatro colones) un monto fijo nominal ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año, monto que no podrá ser inferior al año anterior y de conformidad con los ajustes salariales del año anterior, y comunicado mediante resolución de la Vicerrectoría de Administración.</p>	<p>ARTÍCULO 56. MONTO REMUNERACIÓN ECONÓMICA.</p> <p>El monto de la remuneración derivada de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa se establecerá mediante el valor de cada punto, el cual se establece en la suma de ₡904,00 (novecientos cuatro colones) un monto fijo nominal ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año, monto que no podrá ser inferior al año anterior y de conformidad con los ajustes salariales del año anterior, y comunicado mediante resolución de la Vicerrectoría de Administración.</p> <p>Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración realizar la previsión presupuestaria para el ajuste anual del valor del punto. El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad responsable del cálculo de ejecución del ajuste.</p>	<p>Considera diferentes tipos de beneficios e incentivos, no solo remunerados.</p>	

	<p>Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración realizar la previsión presupuestaria para el ajuste anual del valor del punto. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad responsable del cálculo de ejecución del ajuste.</p>			
--	--	--	--	--

	<p>ARTÍCULO XX: BENEFICIO E INCENTIVO NO REMUNERADO ECONÓMICO</p> <p>El incentivo no remunerado económico, derivada de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa, se establecerá según la normativa institucional, mediante resolución de la Rectoría, que incluirá: Tipo de incentivo, forma de asignación, escalabilidad del incentivo, plazo del reconocimiento</p>	<p>ARTICULO XX: BENEFICIO E INCENTIVO NO REMUNERADO</p> <p>El beneficio e incentivo no remunerado, derivada de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa, según la normativa institucional.</p>	<p>Permite generar otro tipo de beneficios e incentivos no remunerados.</p>	
--	--	--	---	--

	<p>TRANSITORIO AL ARTICULO XXX</p> <p>La comisión de carrera administrativa tendrá un plazo de 6 meses para presentar al Consejo Universitario a la Rectoría, una propuesta de Beneficios e Incentivos no económicos remunerados, los cuales deben contemplar: el beneficio o incentivo, forma de aplicación según puntaje correspondiente, plazo del reconocimiento, y si tiene impacto presupuestario.</p>	<p>TRANSITORIO AL ARTICULO XXX</p> <p>La comisión de carrera administrativa, tendrá un plazo de 6 meses para presentar al Consejo Universitario, una propuesta de beneficios e Incentivos no remunerados, los cuales deben contemplar: el beneficio o incentivo, forma de aplicación según puntaje correspondiente, plazo del reconocimiento, y si tiene impacto presupuestario.</p>	<p>Permite generar otro tipo de beneficios e incentivos no remunerados.</p> <p>Es importante que la propuesta a elaborar pueda contener beneficios e incentivos remunerados y no remunerados, en el entendido que puedan sustentarse a partir de una estrategia de financiamiento externo, por ejemplo visualizar la oportunidad de implementar pasantías, certificación de conocimientos, entre otros.</p>	<p>TRANSITORIO AL ARTICULO XXX</p> <p>La comisión de carrera administrativa, tendrá un plazo de 6 meses para presentar al Consejo Universitario, una propuesta de beneficios e Incentivos remunerados y que incorpore beneficios e incentivos no remunerados, los cuales deben contemplar: el beneficio o incentivo, forma de aplicación según puntaje correspondiente, plazo del reconocimiento, y si tiene impacto presupuestario.</p>
--	---	---	---	---

<p>TRANSITORIO GENERAL 1</p> <p>El Transitorio General I del Reglamento de Carrera Administrativa publicado en UNA-GACETA 2-2000 y su reforma publicada en UNA-GACETA N° 14 DEL 2000 continuará regulando la situación de los funcionarios exbecados que reciben el reconocimiento salarial establecido en el artículo 58 inciso ch del “Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios”, derogado según artículo V, inciso III de la sesión celebrada el 3 de febrero del 2000, acta No. 2178.”</p> <p>NOTA ACLARATORIA PUBLICADA EN UNA GACETA 10-2002 DEL 31 DE AGOSTO DEL 2002.</p>		<p>ELIMINAR</p>	<p>Perdida de vigencia</p>	
---	--	-----------------	----------------------------	--

<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 18:</p> <p>Mientras no se cuente con el Sistema de Evaluación del Desempeño debidamente aprobado, la Comisión de Carrera Administrativa podrá aplicar los demás factores manteniendo el orden de prioridad establecido en el artículo 17.</p> <p>Modificado según oficio SCU-1779-2003 y publicado en UNA-GACETA 13-2003</p>		<p>ELIMINAR</p>	<p>Perdida de vigencia</p>	
<p>TRANSITORIO AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 28:</p> <p>Para el reconocimiento de los cursos de capacitación impartidos antes de la aprobación de este Reglamento, no se exigirá la evaluación del instructor</p>		<p>ELIMINAR</p>	<p>Perdida de vigencia</p>	

<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 24</p> <p>Se autoriza a la Comisión de Carrera Administrativa por única vez, abrir un período extraordinario de recepción de solicitudes a partir de la publicación de este transitorio, con el fin de reconocer toda la capacitación recibida por el funcionario que sea atinente al puesto que ocupa actualmente, tanto de aprovechamiento como de participación y que haya recibido antes del mes de julio del 2003 (rompiendo el tope de los 5 años establecido en el último párrafo del artículo 24), con un plazo de reconocimiento para efectos de pago por cinco años y retroactivo al mes de julio del 2003, incluyendo las solicitudes presentadas en el mes de febrero y julio del 2003. Lo anterior no afectará lo estipulado en cuanto a los topes previstos para el reconocimiento del factor en las solicitudes que se presenten a partir del mes de enero del 2004.</p> <p>Asimismo, aquella capacitación en la que no conste el número de horas en los documentos o certificados que se presenten, deberá ser anexada una constancia o</p>		<p>ELIMINAR</p>	<p>Perdida de vigencia</p>	
--	--	-----------------	----------------------------	--

<p>certificación de la duración de cada evento por parte del ente que emitió el certificado de capacitación. Toda la capacitación recibida a partir del mes de julio del año 2003, deberá indicar expresamente en el título que se expida, el número de horas, de lo contrario no podrá ser reconocida.</p> <p>Modificado según oficio SCU-1779-2003 y publicado en UNA-GACETA 13-2003</p>				
<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 55:</p> <p>Los recursos liberados como consecuencia de la aplicación del artículo 58 bis del Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios, serán incorporados al presupuesto de carrera administrativa, a partir del vencimiento de las prórrogas concedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Reglamento de Carrera Administrativa.</p>		<p>ELIMINAR</p>	<p>Perdida de vigencia</p>	

<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 56: MONTO DEL INCENTIVO</p> <p>Durante el año 2021 no se aplicará el ajuste automático establecido en el artículo 56, por lo que el valor de cada punto que se aplicará durante este año será el mismo establecido en el 2020.</p> <p>El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.</p> <p>Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021</p>		ELIMINAR	Perdida de vigencia	
---	--	----------	---------------------	--

La Mag, Nixia Salas López: agradezco a los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa y al personal administrativo de la Comisión: Bach. Karen García Barrantes y M.B.A. Gilberto Solís Ortega, el trabajo conjunto realizado para tener la matriz completa y revisada para análisis y toma de acuerdo, en la próxima sesión ordinaria de la Comisión.

ARTICULO CUARTO: Asuntos Varios NO HAY.

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS VEINTE HORAS CON TREINTA MINUTOS.

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
APROBADA EN SESIÓN 017-2023, DEL 03-05-2023.