

**UNA-GACETA N.º1-2025  
AL 7 DE ENERO DE 2025**

**NORMATIVA**

UNA-SCU-ACUE-371-2024	MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 AL 21 Y 25, DEL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS SOLICITADO, MEDIANTE EL OFICIO UNA-R-OFIC-2743-2024, DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2024. PUBLICACION INTEGRAL DEL REGLAMENTO.	3
UNA-SCU-ACUE-372-2024	MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA.	31
UNA-SCU-ACUE-373-2024	MODIFICACIÓN A LOS POR TANTOS DEL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-208-2024 DEL 9 DE JULIO DE 2024 DENOMINADO MODIFICACIÓN AL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-307-2023, DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2023, RECTIFICADO CON EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-327-2023, DEL 12 DE OCTUBRE DE 2023 SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE IMPLEMENTACIÓN DEL SALARIO GLOBAL.	82

**ACUERDOS GENERALES CONSEJO UNIVERSITARIO**

UNA-SCU-ACUE-374-2024	CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, DEL 1 ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE 2025.	124
-----------------------	--	-----

**ACUERDOS GENERALES – RECTORIA ADJUNTA Y VICERRECTORIA DE DOCENCIA**

UNA-RA-OFIC-888-2024	SCU-ACUE-119-2023. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD: CON EL FIN DE PROMOVER LA CALIDAD EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL	127
UNA-VD-OFIC-1466-2024	REDISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA MAESTRÍA EN DANZA CON ÉNFASIS EN CREACIÓN EN DANZA Y ÉNFASIS EN FORMACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA DANZA.	146
UNA-VD-OFIC-1651-2024	DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA MAESTRÍA EN CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL (MACIBI).	157

**ACUERDOS GENERALES – MAESTRIAS**

UNA-CO-ICOMVIS-ACUE-109-2024	REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA PROFESIONAL EN CONSERVACIÓN DE VIDA SILVESTRE Y BIODIVERSIDAD”	164
UNA-MAET-OFIC-042-2024	REGLAMENTO DE LA MAESTRÍA EN ECOTOXCOLOGÍA TROPICAL	180
UNA-MFC-RESO-001-2024	REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA EN FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA, A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.	194
UNA-AS-CIDEA-ACUE-004-2024	REGLAMENTO DE FONDO CONCURSABLE DE PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINARIA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN ARTÍSTICA (CIDEA).	208

## NORMATIVA

### I. 16 de diciembre de 2024 UNA-SCU-ACUE-371-2024

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.8 de la sesión ordinaria celebrada el 12 de diciembre de 2024, acta n° 40-2024, que dice:

MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 AL 21 Y 25, DEL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS SOLICITADO, MEDIANTE EL OFICIO UNA-R-OFIC-2743-2024, DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2024.

#### RESULTANDO:

1. El oficio UNA-R-OFIC-2743-2024, del 19 de noviembre del 2024, suscrito por el grado MEd. Francisco González Alvarado, Rector; mediante el cual remite la solicitud de modificación al transitorio a los artículos del 14 al 21 y 25 del Reglamento del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.
2. El oficio UNA-CAEA-SCU-OFIC-064-2024, del 2 de diciembre de 2024, suscrito por el M.Sc. Esteban Araya Salazar, coordinador de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, mediante el cual remite a audiencia oral para analizar el dictamen UNA-CAEA-SCU-DICT-114-2024, sobre la Modificación al Transitorio a los artículos del 14 al 21 y 25 del Reglamento del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.
3. A la audiencia oral convocada se presentan las siguientes representaciones:
  - a) Lic. Christian González Hernández, por la Vicerrectoría de Administración.
  - b) Lic. Geovanny Duran Cascante, por el Área de Planificación.
  - c) Lcda. Ana Hernández Gonzáles, por la Asesoría Jurídica.
  - d) Lcda. Paola Arguedas Chacón, por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.
  - e) Lcda. Belkys Ugalde Arroyo, por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.
4. Para la audiencia, se reciben los siguientes oficios:
  - a) UNA-VADM-OFIC-2686-2024 y UNA-PDRH-OFIC-629-2024, del 4 de diciembre de 2024, suscritos por la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, y la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos (<https://agd.una.ac.cr/share/s/gCqnTa7xTyayzfz2qsWvA>).
  - b) UNA-AJ-DICT-517-2024, del 3 de diciembre de 2024, suscrito por la Lcda. Ana Beatriz Hernández González, asesora jurídica ([https://agd.una.ac.cr/share/s/t2\\_09rNMQRm94hVEAuRXfA](https://agd.una.ac.cr/share/s/t2_09rNMQRm94hVEAuRXfA)).

#### CONSIDERANDO:

1. El oficio UNA-R-OFIC-2743-2024, del 19 de noviembre de 2024, justifica la propuesta de modificación de la siguiente manera:

*En el contexto de las medidas de contención del gasto que se estarán aplicando durante el período presupuestario 2025, en procura de garantizar la sostenibilidad financiera institucional, se requiere modificar los Transitorio a los artículos 14 al 21 y 25 del*

*Reglamento Desarrollo de Recursos Humanos para delimitar los estudios de cargos, considerando las restricciones presupuestarias vigentes y proyectadas.*

*Entendemos que el Consejo Universitario aprobó mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-304-2024 del 30 de setiembre de 2024 como parte de la aprobación del presupuesto institucional, la solicitud para que se presente a más tardar el 30 de enero de 2025:*

- Un informe sobre la evolución del presupuesto institucional que refleje los resultados de las medidas precautorias presupuestarias y financieras implementadas desde el año 2021, considerando el periodo del 2020 al 2024.*
- Un criterio presupuestario y financiero que evalúe si la Institución debe mantener las medidas precautorias presupuestarias y financieras implementadas con la resolución UNA-R-RESO-028-2023, del 6 de febrero de 2023.*

*En este sentido, dicho informe se está preparando y será presentado en el plazo establecido al Consejo Universitario. Sin embargo, se solicita respetuosamente que esta obligación no postergue la tramitación y eventual aprobación de las modificaciones a los transitorios del Reglamento Desarrollo de Recursos Humanos, ya que estas reformas son fundamentales para la implementación oportuna de las medidas necesarias en el marco de las restricciones presupuestarias del próximo año.*

2. Tras el análisis a la propuesta de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, esta comisión determina que:
  - a) Es pertinente la modificación normativa tal como se solicita.
  - b) Existe un transitorio al artículo 14, 15 y 25, que se toma de base; sin embargo, en la modificación en el acuerdo UNA-SCU-ACUE-336-2021, parece que es idéntico al Transitorio a los artículos del 14 al 21 y 25. Por consiguiente, en apariencia hay un error de título que corresponde subsanar.

La propuesta en cuestión puede ser consultada en el siguiente enlace:

<https://agd.una.ac.cr/share/page/document-details?nodeRef=workspace://SpacesStore/b3af9a91-5e77-4d81-ad23-33913ec2ad6d>

## REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

ACTUAL	PROPUESTA
<p><b>TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y 25</b></p> <p>Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2022, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios que a continuación se mencionan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.</li> <li>b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.</li> <li>c) Revisiones integrales de cargos.</li> <li>d) Revisiones de cargas de trabajo</li> </ol>	<p>ELIMINAR</p>

ACTUAL	PROPUESTA
<p>cuando de este tipo de análisis pueda resultar la asignación de nuevas plazas o una eventual reasignación de puestos que impliquen un aumento del presupuesto institucional, y se autoricen únicamente, cuando refiera a resolver criterios técnicos relacionados con la reposición de plazas administrativas a vacante según el artículo convencional 199 o de conversión de plazo fijo a permanente en propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de las directrices presupuestarias institucionales, en caso de necesidad institucional y sostenibilidad financiera.</p> <p>Asimismo, se suspende el análisis y la resolución de los casos que estén pendientes, lo anterior a partir de la publicación de la modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2022. se exceptúa de esta suspensión la propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020, del 14 de diciembre de 2020, y cualquier otro supuesto que a valoración del Consejo Universitario sea vital para el cumplimiento del fin público.</p> <p>La Vicerrectoría de Administración deberá coordinar con la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos la aplicación inmediata de un plan en relación con las labores que temporalmente deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, debido a la suspensión de las actividades de análisis técnico.</p> <p><i>Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021</i></p>	
<p><b>TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14, 15 Y 25:</b></p> <p>Con el fin de garantizar la sostenibilidad</p>	<p><b>TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 , 15 A 21 Y 25</b></p> <p>Con el fin de garantizar la sostenibilidad</p>

ACTUAL	PROPUESTA
<p>financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2022, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios que a continuación se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.</li> <li>b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.</li> <li>c) Revisiones integrales de cargos.</li> <li>d) Revisiones de cargas de trabajo cuando de este tipo de análisis pueda resultar la asignación de nuevas plazas o una eventual reasignación de puestos que impliquen un aumento del presupuesto institucional, y se autoricen únicamente, cuando refiera a resolver criterios técnicos relacionados con la reposición de plazas administrativas a vacante según el artículo convencional 199 o de conversión de plazo fijo a permanente en propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de las directrices presupuestarias institucionales, en caso de necesidad institucional y sostenibilidad financiera.</li> </ul> <p>Asimismo, se suspende el análisis y la resolución de los casos que estén pendientes, lo anterior a partir de la publicación de la modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2022. se exceptúa de esta suspensión la propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020, del 14 de diciembre de 2020, y cualquier otro</p>	<p>financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de marzo de 2025 se suspende la recepción de solicitudes de los estudios que a continuación se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.</li> <li>b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.</li> <li>c) Revisiones integrales de cargos.</li> <li>d) Revisiones de cargas de trabajo cuando de este tipo de análisis pueda resultar la asignación de nuevas plazas o una eventual reasignación de puestos que impliquen un aumento del presupuesto institucional, y se autoricen únicamente, cuando refiera a resolver criterios técnicos relacionados con la reposición de plazas administrativas a vacante según el artículo convencional 199 o de conversión de plazo fijo a permanente en propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de las directrices presupuestarias institucionales, en caso de necesidad institucional y sostenibilidad financiera.</li> </ul> <p>Asimismo, se suspende el análisis y la resolución de los casos que estén pendientes, lo anterior a partir de la publicación de la modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2022. se exceptúa de esta suspensión la propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020, del 14 de diciembre de 2020, y cualquier otro supuesto que a valoración del Consejo Universitario sea vital para el cumplimiento del fin público.</p> <p><i>Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-336-2021.</i></p>

ACTUAL	PROPUESTA
<p>supuesto que a valoración del Consejo Universitario sea vital para el cumplimiento del fin público.</p> <p><i>Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-336-2021.</i></p>	<p>Se exceptúa de esta suspensión los siguientes estudios que están pendientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Estructura ocupacional del Programa de Publicaciones e Impresiones y de la Editorial de la Universidad Nacional. UNA-APEUNA-OFIC-289-2016.</li> <li>b) Estudio de cargas de trabajo del equipo de apoyo administrativo, macroproceso servicios secretariales y servicios administrativos del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICOMVIS). UNA-AOTCVC-ICRT-22-2020.</li> <li>c) Estudio Ocupacional de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) y Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. UNA-AOTCVC-ICRT-119-2020.</li> <li>d) Estudio Ocupacional del Programa para el Desarrollo y Mantenimiento de la Infraestructura (PRODEMI).</li> <li>e) Estudio sobre el pago de recargo del Presidente de la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.</li> <li>f) Estudio de cargas de trabajo de la Defensoría Adjunta y del Defensor Estudiantil.</li> <li>g) Estudio de cargas de trabajo del personal administrativo TEUNA y solicitud de aumento de jornada para el vicepresidente.</li> <li>h) Estudio individual del cargo informático de la Comisión de Carrera Académica.</li> <li>i) Estudio de valoración de puestos y cargas de trabajo del Área de pagos y otras del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que fue suspendido mediante UNA-VADM-RESO-051-2020.</li> <li>j) Estudio de valoración de cargos y funciones en la Proveeduría Institucional (UNA-AOTCVC-OFIC-101-</li> </ul>

ACTUAL	PROPUESTA
	<p>2021)</p> <p>k) Estudio ocupacional del cargo Técnico General en Desarrollo Tecnológico en la Sección de Documentación y Archivo (UNA-AOTCVC-AIRH-04-2018)</p> <p>l) Estudio ocupacional del cargo Técnico Auxiliar en Servicios Secretariales en la Secretaría del Consejo Universitario (UNA-AOTCVC-INCT02-2018)</p> <p>m) Todos aquellos estudios que el Consejo Universitario en coordinación con la Vicerrectoría de Administración determine pertinentes, en el marco de la coyuntura institucional que amerite su atención.</p> <p>El resultado de los estudios indicados se comunicará a las instancias solicitantes una vez que estos estén culminados (informe final listo), se haya verificado el contenido presupuestario</p>

3. Criterios de audiencias:

- a) El Lic. Christian González indica que con los oficios UNA-VADM-OFIC-2686-2024 y UNA-PDRH-OFIC-629-2024, del 4 de diciembre de 2024, ambas instancias presentan observaciones y resalta lo siguientes:

*La suspensión de los estudios se tenían a la fecha y la recepción de nuevos realiza[da] en 2020, por tema de sostenibilidad que se reactivan en 2023, de 17 estudios que se tenían, ya se habían realizado 5, por lo que quedaron 12. De estos 12 restantes tiene una ruta crítica para sacarlos 2025 y 2026 máximo. Es por ellos que se solicita que la recepción se tenga al menos por el 2025. Se tiene una cantidad considerable de estudios, y recursos limitados para atenderlos, abrir nuevos estudios es ponerlos en fila, ya que no se podrían hacer. Además, se tienen otros procesos prioritarios como las de familias de puestos, y estudios de la estructura organizacional. Esto sustenta la suspensión, además los resultados de los estudios ocupacionales pueden tener un impacto presupuestario. A pesar del incremento del 2% del FEES, podría el Ministerio de Hacienda no honrarlo, lo que nos podría dificultar a la institución.*

- b) La Lcda. Paola Arguedas indica que, aunado a lo del Lic. Christian González sobre los oficios UNA-VADM-OFIC-2686-2024 y UNA-PDRH-OFIC-629-2024, se detalla la situación en la que se encuentran en este momento. La suspensión es para poder atender responsablemente los estudios que se habían suspendido y poder responderlos. Aunado a esto se encuentran en cumplimiento la modificación de los lineamientos presupuestarios, en los cuales se solicita hacer un estudio a las estructuras ocupacionales

de la institución [el cual ya se está realizando] con estos trabajos se establece una ruta crítica que está planificada para finalizar en el año 2026. Algunos estudios ya tienen compromisos para ser atendido en 2025; por consiguiente, a partir del detalle de esta situación y los compromisos adquiridos a la fecha, es que no consideran pertinente que a marzo de 2025 se haga una apertura a la recepción de nuevos estudios.

- c) El Lic. Geovanny Duran, por Apeuna, indica que sobre la revisión solicitada del Reglamento de Emisión de Normativa, no tienen observaciones.
- d) La Lcda. Belkys Ugalde Arroyo, por su parte, acota que como Sindicato reiteran su rechazo a esta propuesta, tal como lo hicieron en el año 2021 con el oficio SITUN-OFIC-06-2021, mediante el cual expusieron el rechazo a esta propuesta, específicamente porque transgrede el derecho de los trabajadoras y trabajadores en tres aspectos: “1- Recarga de funciones, 2-Afectación en la estabilidad laboral por falta de estudios de cargas 3- El tema de salud, de las personas que están recargadas ya que no tienen opción de un mejoramiento en sus condiciones laborales”. Ese rechazo es la posición del Sindicato.
- e) La Asesoría Jurídica menciona que remitió su criterio en el dictamen UNA-AJ-DICT-517-2024 e indica que no tienen observaciones de fondo, únicamente se hacen dos observaciones de forma, como oportunidades de mejora, en el párrafo donde se indican, en los estudios, que se exceptúan; así como en el último párrafo del transitorio que parece estar incompleto, para mayor claridad de la norma.

Tras la consulta del coordinador el M.Sc. Esteban Araya y el M.Sc. Steven Oreamuno, sobre cómo evitar la total suspensión, priorizar y generar las proyecciones sobre cuándo se abrirán estos estudios, responden:

- a) La Lcda. Paola Arguedas indica que las consultas tienen lugar, pero es vital que se revise la ruta crítica remitida en los oficios UNA-VADM-OFIC-2686-2024 y UNA-PDRH-OFIC-629-2024, pues se explica su abordaje:

*En un año, se puede atender, con la capacidad instalada, cinco estudios por año. En marzo debe entregarse la estructura ocupacional, la estructura de salarios para Salario Global. Estos estudios se iniciarían a abril 2025, además en coordinación con la Rectoría, Recursos humanos y Sindicato se acordó atender dos estudios de forma urgente al 2025, es por ello que abrir en 2025 es poner otros estudios en cola. Igual otro estudio es el de la carga de trabajo por el tema de las actas.*

*De los estudios antiguos, el de Prodemi 2015, este ha sido en etapas, por lo que no se han hecho por niveles ocupacionales, por eso ha sido un proceso largo. Y del porqué estos estudios en muchos de ellos no se hace de forma paralela la asignación de propiedades es porque la estructura ocupacional están variando por lo que podrían no responder a la necesidad real. Por eso es que hasta que no se hagan las estructuras ocupacionales, no se puede recurrir a la conversión de las plazas en propiedad, si el estudio de la estructura está avanzado y se determina que no va a haber variaciones, la recomendación es que si puede hacer la asignación de las plazas, pero sino [sic] debe esperarse hasta tener esa certeza o los cambios que sean necesarios*

- b) Don Christian menciona dos temas puntuales, Prodemi, que ya se explicó y el del área de recursos humanos que tuvo un estudios, el cual se consideró que no competía, por tanto,

se debe volver a realizar; este otro que ya se había avanzado, pero no cumplió con los requerimiento para ser considerado y se volvió a poner en la lista de estudios, pero entró en los de la suspensión.

Sobre plazas en propiedad, se convirtieron, en el año 2022, diez plazas; en el año 2023, setenta y cinco plazas, y en el 2024 se llevan treinta y cinco plazas, así que sí se ha dado conversión a plazas vacantes. Otro caso es que las unidades no realizan la asignación correspondiente.

Con respecto a las actas, la Rectoría conforma una comisión que analiza este tema y determina que hay unidades con actas atrasadas; pero hay otras que están al día. Entonces se está actualizando la información con la finalidad de buscar soluciones para enero de 2025 que mejoren la situación, entre estas destacan:

- i) Recursos por cierto plazo, para poner las unidades al día.
- ii) Trabajar en capacitaciones.
- iii) Considera adquirir equipo que reproduzca audios más claros.
- iv) Se busca un protocolo para los órganos colegiados para que se tenga claridad sobre cómo deben ser las intervenciones.
- v) Revisión de órganos que podrían no requerir de actas literales porque le corresponden a un órgano superior.

Nuevamente, el máster Esteban Araya Salazar, coordinador de la Comisión, indica que con la transformación de una organización funcional a una por procesos, la estructura ocupacional puede variar y requiere saber si ya han coordinado esto y consultado a la Lcda. Paola Arguedas Chacón, del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, si están inmersos en esta modalidad de estudio. Al respecto la Lcda. Arguedas Chacón indica que si va a tener un impacto en los estudios de las estructuras ocupacionales, por una iniciativa del programa, por tanto, pidieron unirse a la iniciativa de calidad que difiere con el trabajo de cómo ellos levantan los procesos; sin embargo, para la respuesta que deben dar desde Recursos Humanos, esta no pueden ir de la mano con la iniciativa de Calidad porque efectivamente ellos se despegaron del proceso en vista de que deben cumplir con los procesos pendientes. Ahora como resultado podría ser que sí impacten; pero deberían estar los procesos primero para luego revisar la parte ocupacional, lo cual probablemente implique una nueva revisión de la estructura ocupacional.

- c) La Lcda. Belkys Ugalde consulta a la Lcda. Paola Arguedas sobre el estudio del macroproceso de las secretarías que es básicamente un estudio ocupacional para balancear las categorías. Sobre la reposición de plazas de jubilados se consulta sobre cuál es el proceso y si requiere estudio de puestos, al respecto habría que valorar la posibilidad de la contratación externa, pues hay conciencia sobre el trabajo enorme que tiene el Programa de Recursos Humanos, por ello no se va a insistir en lo imposible.
- d) La Lcda Paola explica que el estudio al que se refiere la Lcda. Belkys es sobre las categorías 31 a 32, por lo similar de las funciones, y el traslado de los que están en 31 a 32, ambos se realizaron. Ahora bien, sobre las observaciones puntuales realizadas, se determina que hay funciones similares en ambas categorías, por lo tanto, se requiere de un análisis de campo para comprobarlo; esto está en el análisis de la estructura ocupacional de unidades académicas, en los estudios que se entregarán en marzo de 2025, el cual revisa los macroprocesos de servicios secretariales y servicios administrativos.

El trámite de reposición de plazas por jubilaciones es prácticamente un estudio ocupacional desde donde se emite el criterio técnico a la Vicerrectoría de Administración para que continúe con la reposición de la plaza. Si hay variación del uso de esa plaza, puede ocurrir una disminución de categoría o eliminación de la plaza, lo menos recurrente. Ahora bien, es importante analizar si estos estudios se pueden realizar por contratación externa, en cuyo caso habría que delimitar cuáles se pueden realizar y si se tiene el presupuesto.

4. Los oficios a UNA-VADM-OFIC-2686-2024 y UNA-PDRH-OFIC-629-2024, del 4 de diciembre de 2024, destacan la siguiente información:

8. Con oficio [UNA-PDRH-OFIC-103-2024](#) del 14 de marzo del presente año se informó sobre la modificación del cronograma de atención de estudios técnicos pendientes, en cumplimiento de las resoluciones [UNA-R-RESO-248-2022](#), [UNA-R-RESO-028-2023](#), [UNA-R-RESO-197-2023](#) y [UNA-R-RESO-035-2024](#).

9. Con oficio [UNA-PDRH-OFIC-433-2024](#) del 12 de agosto de 2024 el Programa Desarrollo de Recursos Humanos presentó la [Ruta crítica de estudios ocupacionales periodo 2024 - 2026](#).

10. La Vicerrectoría de Administración con oficio [UNA-VADM-OFIC-1885-2024](#) del 23 de agosto de los corrientes, avaló el cronograma de atención de los estudios ocupacionales presentado por el PDRH en la [Ruta crítica de estudios ocupacionales periodo 2024 -2026](#).

11. Mediante acuerdo [UNA-SCU-ACUE-299-2024](#) del 26 de setiembre de 2024, el Consejo Universitario aprobó el presupuesto ordinario 2025 y solicitó a la Rectoría, entre otros aspectos, lo siguiente:

**III. CONTINUE VIGILANTE EN GARANTIZAR EL USO DE LOS RECURSOS DE FORMA EFICAZ Y EFICIENTE, EN APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, RAZONABILIDAD, CONVENIENCIA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA GESTIÓN PÚBLICA.**

12. Mediante oficio [UNA-VADM-OFIC-2530-2024](#) del 13 de noviembre de 2024, la Vicerrectora de Administración, comunicó el impacto presupuestario que tendrá, durante el 2025, las asignaciones salariales, reasignaciones salariales, dedicación exclusiva e incentivos establecidos en los artículos 68, 69 y 71 del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, que se resolvieron después del 25 de agosto de 2024.

13. Para el 2025 no se logró un acuerdo en Comisión de Enlace, sin embargo, el Gobierno de la República incorporó en el proyecto de Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico 2025, el mismo monto asignado al FEES en 2024 (¢576.087 millones), de los cuales ¢561.087 millones se presupuestaron como transferencia corriente y ¢15.000 millones como transferencia de capital.

14. El plenario de la Asamblea Legislativa aprobó el Presupuesto Ordinario de la República para el ejercicio económico 2025, que contempla el aumento de 2% para el FEES de 2025 acordado en Comisión de Hacendarios. La incorporación de los recursos adicionales -cumpliendo con el límite de la Regla Fiscal- se debe realizar mediante un presupuesto

*extraordinario sujeto a aprobación del Consejo Universitario y de la Contraloría General de la República. Se estima que podría estar aprobado en mayo, 2025.*

15. *A pesar de que los recursos correspondientes al aumento de 2% para el FEES 2025 se incorporen en la corriente presupuestaria institucional mediante presupuesto extraordinario, se corre el riesgo de que el Ministerio de Hacienda decida no girar todos los recursos adicionales aprobados por el Poder Legislativo y se deba acudir a las instancias judiciales.*
16. *Se encuentra pendiente la aprobación, por parte del Consejo Universitario, la actualización de la familia de puestos de la Universidad Nacional y la correspondiente columna salarial global (Informe UNA-AOTCVC-ICRT-176-2024 elevado a la rectoría con oficio [UNA-VADM-OFIC-2614-2024](#) [UNA-PDRH-OFIC607-2024](#)); lo cual es requisito indispensable para actualizar, aprobar y comunicar los perfiles de puestos asociados al esquema de salario global y publicar la escala de salario global definitiva. Una vez que se culmine con la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, será posible acelerar los estudios de puestos pendientes y valorar la apertura de nuevas solicitudes, en el entendido de que previo a su apertura se debe asegurar el contenido presupuestario para atender los resultados.*

5. El dictamen de Asesoría Jurídica expone lo siguiente:

*En relación con la propuesta de modificación del transitorio a los artículos 14 al 21 y 25 del Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, su objetivo es mantener hasta el 31 de marzo de 2025, la suspensión de la recepción de solicitudes de diversos tipos de estudios de puestos, con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional. Al respecto no se tienen observaciones de fondo, en el entendido de que se trata de una extensión del plazo de suspensión establecido en el reglamento, y que será de carácter temporal.*

*Como observaciones de forma, como oportunidad de mejora de las normas se señalan:*

1. *Revisar este párrafo “Se exceptúa de esta suspensión los siguientes estudios que están pendientes [...], en relación con el inciso m), el cual regula “Todos aquellos estudios que el Consejo Universitario en coordinación con la Vicerrectoría de Administración determine pertinentes, en el marco de la coyuntura institucional que amerite su atención”, esto porque el inicio del párrafo refiere a estudios pendientes y el inciso m) contempla la posibilidad de otros estudios que no han iniciado, por lo tanto no están pendientes. Se sugiere que el inicio del párrafo diga: “Se exceptúa de esta suspensión los siguientes estudios [...].”*
2. *Revisar el último párrafo del transitorio, pues pareciera que está incompleto. De no ser así se recomienda que diga: “El resultado de los estudios se comunicará a las instancias solicitantes una vez concluidos, con el informe final listo, y se haya verificado el contenido presupuestario”.*

6. La Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos determina, tras su análisis, que:

- a) *No es de recibo justificar la no aplicación de los estudios pendientes o recibir nuevos, pensando en el supuesto de que el Ministerio de Hacienda no girará el 2%, ya que en varios momentos se indicó que aun cuando estos se giren deben ser para becas o inversiones, pero no operación.*

- b) Preocupa que indiquen que se estén valorando soluciones al tema de atención de actas en la institución, pues se indicó en un informe con soluciones planteadas.
- c) No es de recibo las justificaciones sobre los doce estudios pendientes con un atraso significativo porque se refiere a pendientes de siete años en promedio, que aún con las dos suspensiones otorgadas por este órgano, solo se han ejecutado cinco en su totalidad.
- d) Se mantiene la preocupación de que no se haya considerado la incorporación del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, en los procesos que lleva a cargo la Iniciativa de Gestión Calidad adscrita a la Rectoría Adjunta, pues el levantamiento de procesos que se está realizando, sin duda, va a afectar la estructura ocupacional, la cual responde actualmente a un enfoque funcional.
- e) Genera preocupación la continua ampliación de transitorios para suspender la solicitud nuevos estudios, ya que esto retrasa no solo la realización de estos estudios, sino además del conocimiento institucional de las áreas críticas y acumula la resolución de necesidades institucionales en el ámbito ocupacional y bajo el principio de oportunidad.
- f) Se comparte la preocupación del Sindicato de estar limitando las oportunidades que en derecho administrativo que corresponde al trabajador en el marco de poder solicitar la revisión de cargas de trabajo.
- g) Este órgano requiere saber cuántos estudios de solicitud de propiedades están pendientes, para atenderlos en el plan de contingencia, en el menor plazo posible.
- h) Las dos suspensiones anteriores se dieron por la Pandemia de la COVID-19 y la segunda por la sostenibilidad financiera; sin embargo, al momento un informe no se tenía la información sobre el impacto de estas medidas y una proyección que aclare cuál será el impacto en la sostenibilidad financiera, de no darse esta ampliación presupuestaria y no solo justificar con la limitación del recurso humano, pues esto implica otra situación diferentes a las de esta solicitud de suspensión.
- i) De las audiencias recibidas, indicaron no tener observaciones de fondo: Asesoría Jurídica y Apeuna. El SITUN rechazó la propuesta por violentar el derecho de los trabajadores al afectar a aquellos cuyas cargas de trabajo no han sido revisadas.
- j) Las observaciones de forma de la Asesoría Jurídica fueron aplicadas.
- k) La solicitud de la Vicerrectoría de Administración y el Programa de Recursos Humanos, de dejar la suspensión por todo el año 2025, queda supeditada a remitir los informes que este órgano requiere para la toma de decisiones; por consiguiente, se mantiene la fecha de suspensión a marzo de 2025.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. DEROGAR EL TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS DEL 14 A 21 Y 25. ACUERDO FIRME.
- B. MODIFICAR EL TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14, 15 Y 25, DEL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS, DE LA SIGUIENTE FORMA:

TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y 25

Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 30 de abril de 2025, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios que a continuación se mencionan:

- a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del miembro del funcionariado y la persona superior jerárquica.
- b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
- c) Revisiones integrales de cargos.
- d) Revisiones de cargas de trabajo cuando de este tipo de análisis pueda resultar la asignación de nuevas plazas o una eventual reasignación de puestos que impliquen un aumento del presupuesto institucional y se autoricen únicamente cuando se refiera a resolver criterios técnicos relacionados con la reposición de plazas administrativas a vacante, según el artículo 199 de la Convención Colectiva o de conversión de plazo fijo a permanente en propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de las Directrices Presupuestarias Institucionales, en caso de necesidad institucional y sostenibilidad financiera.

Se exceptúa de esta suspensión los siguientes estudios:

- a) *Estructura ocupacional del Programa de Publicaciones e Impresiones y de la Editorial de la Universidad Nacional. UNA-APEUNA-OFIC-289-2016.*
- b) *Estudio de cargas de trabajo del equipo de apoyo administrativo, macroproceso, servicios secretariales y servicios administrativos del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICOMVIS). UNA-AOTCVC-ICRT-22-2020.*
- c) *Estudio Ocupacional de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) y Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. UNA-AOTCVC-ICRT-119-2020.*
- d) *Estudio Ocupacional del Programa para el Desarrollo y Mantenimiento de la Infraestructura (PRODEMI) desde el año 2015.*
- e) *Estudio sobre el pago de recargo del Presidente de la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.*
- f) *Estudio de cargas de trabajo de la Defensoría Adjunta y del Defensor Estudiantil.*
- g) *Estudio de cargas de trabajo del personal administrativo TEUNA y solicitud de aumento de jornada para el vicepresidente.*
- h) *Estudio individual del cargo informático de la Comisión de Carrera Académica.*
- i) *Estudio de valoración de puestos y cargas de trabajo del Área de pagos y otras del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que fue suspendido mediante UNA-VADM-RESO-051-2020.*
- j) *Estudio de valoración de cargos y funciones en la Proveeduría Institucional (UNA-AOTCVC-OFIC-101-2021)*
- k) *Estudio ocupacional del cargo Técnico General en Desarrollo Tecnológico en la Sección de Documentación y Archivo (UNA-AOTCVC-AIRH-04-2018)*
- l) *Estudio ocupacional del cargo Técnico Auxiliar en Servicios Secretariales en la Secretaría del Consejo Universitario (UNA-AOTCVC-INCT02-2018)*
- m) *Todos aquellos estudios que el Consejo Universitario en coordinación con la Vicerrectoría de Administración determine pertinentes, en el marco de la coyuntura institucional que amerite su atención.*

*El resultado de los estudios indicados se comunicará a las instancias solicitantes una vez que estos estén culminados; es decir, el informe final listo, y se haya verificado el contenido presupuestario.*

ACUERDO FIRME.

- C. RECORDAR A LA RECTORÍA QUE REMITA, AL 31 DE ENERO DEL 2025, LO SOLICITADO EN EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-304-2024 DEL 30 DE SETIEMBRE DE 2024.
- D. INDICAR A LA RECTORÍA, QUE CON EL FIN DE TENER INSUMOS PARA ANALIZAR UNA POSIBLE PRORROGA DEL TRANSITORIO 14 AL 21 Y 25, QUE EN CONJUNTO CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, REMITA AL 31 DE MARZO DEL 2025, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO LOS SIGUIENTES INFORMES:
- 1) CUÁNTOS ESTUDIOS DE SOLICITUD DE PROPIEDADES QUE ESTÁN PENDIENTES.
  - 2) ELABORE UN PLAN GRADUAL DE CONTINGENCIA PARA ATENDER LOS ESTUDIOS PENDIENTE EN EL MENOR PLAZO POSIBLE, MÁXIMO A DICIEMBRE DEL AÑO 2025 .
  - 3) PRESENTAR UNA PROYECCIÓN DE LOS POSIBLES ESCENARIOS DEL IMPACTO PRESUPUESTARIO EN MATERIA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN QUE IMPLICARÍA LA ATENCION DE LOS ESTUDIOS PENDIENTES.

ACUERDO FIRME.

- E. INDICAR A LA RECTORÍA QUE LA OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD GENERE LA COORDINACIÓN DIRECTA CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN EL TEMA DE LEVANTAMIENTO DE PROCESOS Y SU IMPLICACIÓN EN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL. ACUERDO FIRME.

## **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

### **INTRODUCCIÓN**

El presente reglamento tiene por objetivo regular los procesos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos así como actualizar la estructura ocupacional de los puestos administrativos de la institución, para establecer un nuevo concepto de servicio, con visión de futuro y que permita organizar el trabajo por proceso y el diseño de nuevos perfiles de competencias.

El reglamento surge como resultado de la aplicación del Modelo de Desarrollo Integral del Talento Humano por competencias, el cual se sustenta en el Plan Global Institucional, que establece como estrategia institucional, la gestión integral del talento humano con fundamento en competencias para asegurar la atracción y el mantenimiento de profesionales de calidad, alta capacidad productiva y compromiso con la Institución. Asimismo se fundamenta en los acuerdos del Consejo Universitario.

Con base en lo anterior, el presente reglamento regula los procedimientos trámites, competencias y responsabilidades que demanda la gestión de los recursos humanos, y ha sido estructurado para servir de guía en los diversos procesos del sistema: planeamiento estratégico, clasificación y valoración de cargos, atracción, selección, gestión del talento humano, evaluación del desempeño, remuneración y salud laboral, así como apoyo y fuente de consulta a otros programas de la Institución.

### **CAPÍTULO I. OBJETIVOS Y DEFINICIONES**

#### **ARTÍCULO 1. FINALIDAD DEL REGLAMENTO**

El presente reglamento establece las normas generales que regulan los procesos en materia de recursos humanos que se desarrollan desde el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, relativos al reclutamiento y selección, clasificación y valoración de perfiles de cargos por competencias, desarrollo organizacional, gestión del desarrollo humano, documentación y control de pagos, salud laboral, y evaluación del desempeño.

(Se modifica según UNA-SCU-ACUE-180-2024 publicado UNA GACETA 03-2024 Alcance 9)

#### **ARTÍCULO 2. DEFINICIONES**

Para la interpretación del reglamento se utilizarán las siguientes definiciones:

- a) Manual de Organización y Funciones.
- b) Manual de Procedimientos y circular: la definición contenida en el Reglamento para la emisión, actualización, modificación y publicidad de la normativa en la Universidad Nacional.
- c) Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos por Competencias: Documento que contiene en orden de macroprocesos y tomando en cuenta la similitud en responsabilidades, conocimientos, habilidades y destrezas, todas las especificaciones de cargos existentes en la Institución, los índices alfabéticos, terminología empleada, diccionario de competencias, así como la escala de salarios.
- d) Manual de valoración de perfiles de cargos: Documento que contiene la descripción de los principios, métodos y características del sistema técnico de valoración que se aplica, para determinar la importancia relativa de cada perfil de cargo, en relación con los demás, a fin de

lograr su correcta jerarquización y remuneración.

- e) Revisión individual de un cargo: Es el acto por el cual se procede a revisar la clasificación, valoración o ambos componentes para un solo cargo específico.
- f) Revisión parcial de cargos: Es el acto por el cual se procede a revisar la clasificación, valoración o ambos componentes, para una determinada unidad ejecutora, macroproceso, proceso o estrato.
- g) Revisión integral de cargos: Son el conjunto de acciones mediante las cuales se revisa la totalidad de los cargos que cubre el sistema de clasificación y valoración. Serán programadas para ejecutarse dentro del periodo que defina el Consejo Universitario.
- h) Directriz: instrucciones u órdenes con alcance específico dirigida a una persona o grupo determinado de funcionarios actuales o futuros del Sistema. El destinatario exclusivo es el servidor público, en el marco de la relación jerárquica, y no son oponibles al usuario.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **CAPÍTULO II. DE LOS PROCESOS**

### **ARTÍCULO 3. PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, es un programa adscrito a la Vicerrectoría de Administración, está constituido por la dirección y las jefaturas responsables de los diferentes procesos, con funciones específicas en cada una de ellos:

- a) Desarrollo organizacional.
- b) Clasificación y Valoración de perfiles de cargos
- c) Reclutamiento y selección
- d) Documentación y Control de Pagos
- e) Gestión del talento humano
- f) Evaluación del desempeño
- g) Salud laboral

Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración, mediante resolución fundada y a propuesta del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, determinar las jefaturas de área que tendrán a cargo dichos procesos de trabajo.

*(Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y UNA-SCU-ACUE-180-2024 publicado UNA-GACETA 03-2024 Alcance 09).*

### **ARTÍCULO 4. DIRECCIÓN PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

La Dirección es responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, resolver, controlar y evaluar los procesos indicados en el artículo anterior, así como de velar por el cumplimiento de los fines y objetivos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, garantizando el cumplimiento de la normativa nacional e institucional.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

## **ARTÍCULO 5. PLANEAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS - DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

SE ELIMINA EL ARTÍCULO.

*Se elimina según el oficio SCU-989-2015.*

## **ARTÍCULO 6: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS**

Es el proceso técnico que administra el sistema de perfiles y salarios para lo cual debe analizar y ordenar en forma sistemática los diferentes tipos de perfiles de cargos, en macroprocesos, estratos y niveles, tomando en cuenta la similitud en responsabilidades, conocimientos, habilidades y destrezas y de velar porque se mantenga un adecuado equilibrio salarial interno y externo en el sistema.

## **ARTÍCULO 7. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

Es el proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento de las normas de selección de candidatos y promoción de los funcionarios para lo que propicia la atracción y promoción de candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos administrativos en la Universidad. La selección y el nombramiento del recurso humano se realizará una vez que haya sido aprobada la creación de una jornada administrativa, y se haya efectuado su asignación y ubicación dentro del sistema de clasificación y valoración.

## **ARTÍCULO 8. DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE PAGOS**

Es el proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento y la correcta aplicación de las normas de contratación laboral, salarios, de los regímenes de pensiones y de seguridad social, así como de custodiar y mantener actualizado el sistema de información documental de los funcionarios de la Universidad Nacional.

## **ARTÍCULO 9. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Es el proceso mediante el cual se promueve la capacitación, actualización y formación de los trabajadores, como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los desafíos institucionales e impulsar la excelencia en la gestión. Tiene una proyección con visión de futuro, en armonía con los cambios tecnológicos, los nuevos procesos organizacionales y los retos que demanda el entorno en la Educación Superior Estatal, en concordancia con la Convención Colectiva.

## **ARTÍCULO 10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Es el proceso mediante el cual se determinan los niveles de eficiencia de los grupos ocupacionales y trabajadores en forma individual, estableciendo las brechas entre las competencias requeridas por el perfil del cargo y las competencias que poseen las personas, lo cual permite generar los programas de capacitación de los trabajadores y el reconocimiento de diversos incentivos salariales.

## **ARTÍCULO 11: SALUD LABORAL**

Es el proceso con el que se promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante la identificación de los riesgos y exigencias laborales que se podrían derivar de los diferentes procesos de trabajo que se desarrollan en la Universidad Nacional. Aplica una metodología que fomenta la

participación y acción de todos los usuarios de los servicios, asumiendo éstos un papel protagónico en el cambio de sus condiciones de trabajo, lo cual redundará en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

## **ARTÍCULO 12. ASUNTOS DISCIPLINARIOS**

DEROGADO

(ACUERDO UNA-SCU-ACUE-180-2024 PUBLICADO UNA-GACETA 03-2024 ALCANCE 09)

### **CAPITULO III. DEL PROCESO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS**

## **ARTICULO 13. COMPETENCIAS.**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos será el responsable de diseñar, proponer, gestionar la aprobación, administración y evaluación del Sistema de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos de Trabajo y de Salarios de la Universidad Nacional, que cubrirá a todos los procesos de trabajo y perfiles de cargos de carácter administrativo de la Institución. Le corresponderá al Consejo Universitario definir los cargos excluidos del Sistema y acordar la asignación salarial correspondiente, previo al dictamen técnico del Proceso de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos.

## **ARTICULO 14. REVISIONES INDIVIDUALES Y PARCIALES DE CARGOS**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos efectuará de oficio y resolverá sobre los estudios individuales y parciales de cargos, con el fin de mantener actualizado el sistema de perfiles de cargos. Para ello deberá realizar una observancia de los pares del perfil en revisión. Asimismo, podrá efectuar dichas revisiones y resolver sobre ellas cuando lo solicite la jefatura o la dirección de la instancia correspondiente, sea de oficio o a solicitud de algún funcionario. En estos casos, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, definirá los periodos de recepción de solicitudes. No obstante, ningún cargo podrá ser revalorado, reclasificado o reasignado a un cargo de superior categoría, antes de haber transcurrido un año, contados a partir de la resolución oficial del anterior estudio.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

## **ARTÍCULO 15. APROBACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS REVISIONES DE CARGOS**

El Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias realizará los estudios técnicos de las reasignaciones, reclasificaciones o revaloraciones de cargos. Los resultados serán trasladados a la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para su aprobación, mediante resolución razonada y posterior comunicación al interesado.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

## **ARTÍCULO 16. VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES DE CARGOS PARCIALES**

Las diferencias salariales originadas en reclasificaciones, reasignaciones y revaloraciones de cargos, producto de revisiones parciales, se reconocerán a partir de la fecha de la respectiva resolución emitida por el Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, conforme a las normas y a la

disponibilidad presupuestaria de la Institución.

Para que el reconocimiento se extienda en forma retroactiva más allá de la fecha señalada, deberá procederse según lo dispuesto por el Artículo 142 de la Ley de General de Administración Pública.

Si se cumplen los supuestos indicados en el párrafo anterior, el servidor que lo ocupa devengará, a partir de la fecha de presentación de la solicitud al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, una vez confirmada la situación que la origina, por parte de la instancia técnica y la autoridad competente correspondiente, el salario base de la nueva categoría, sobre la cual se calcularán los demás pluses.

En todo caso, si no existiera contenido económico a efecto de la ejecución de pago, deberá previamente aprobarse la modificación de presupuesto por las instancias competentes.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **ARTÍCULO 17. REVISIONES DE CARGOS EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos realizará revisiones de cargos como parte de un proceso de reestructuración o reorganización, para lo cual las modificaciones sustanciales y permanentes ocurridas en las actividades y responsabilidades de los cargos, deberán estar plenamente consolidadas en la práctica del trabajo para efectos de ser consideradas en un estudio de clasificación y valoración.

La nueva estructura propuesta por la instancia reestructurada, debe estar avalada por la Vicerrectoría de Administración y aprobada por el Consejo Universitario. Mientras se esté llevando a cabo la reorganización, no se tramitarán solicitudes de revisiones de cargos en los casos afectados por el proceso. Asimismo, las solicitudes individuales de revisiones de cargos pendientes, presentadas antes de la aplicación de una reestructuración o reorganización, se atenderán en forma integral con los otros cargos ubicados en la instancia reestructurada.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

#### **ARTICULO 18. REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS**

La Vicerrectoría de Administración podrá solicitar al Consejo Universitario la autorización para realizar en el período que esta instancia considere pertinente, una revisión integral de cargos.

Durante este periodo se atenderán únicamente aquellos casos de revisión individual que se consideren imprescindibles, de acuerdo con la resolución fundada emitida por la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **ARTICULO 19. COMISIÓN TÉCNICA ASESORA**

Cuando se trate de revisiones de cargos integrales, el Vicerrector de Administración nombrará una Comisión Técnica Asesora compuesta por dos representantes institucionales y dos propuestos por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional. Los miembros de la Comisión Técnica deberán ser funcionarios de la institución, profesionales o técnicos en asuntos administrativos, como amplios

conocimientos sobre la organización y estructura de la Universidad en general y del sistema de clasificación y valoración en particular.

La Comisión actuará como instancia asesora de la Vicerrectoría en el análisis y recomendación de los diferentes aspectos de carácter técnico que involucra la revisión integral.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

#### **ARTÍCULO 20. RESOLUCIONES EN REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS**

El resultado de una revisión integral de cargos será emitida por el Vicerrector de Administración quien lo elevará al Rector para que se realice el trámite de aprobación por parte del Consejo Universitario.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

#### **ARTICULO 21. VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES INTEGRALES**

Las diferencias salariales originadas en reclasificaciones, reasignaciones y revaloraciones producto de revisiones integrales, se reconocerán a partir de la fecha que acuerde en forma expresa el Consejo Universitario, conforme a las normas y a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

#### **ARTICULO 22. REASIGNACIÓN, RECLASIFICACIÓN O REVALORACIÓN A UNA CATEGORÍA INFERIOR**

Si un puesto fuere reasignado o revalorado a una categoría inferior se procederá de la siguiente manera:

- a) Se registrará la variación aprobada.
- b) El funcionario titular del cargo reasignado seguirá en la misma categoría y salario al momento de la reasignación.
- c) Cuando funcionario titular falte temporal o definitivamente al cargo, a quien lo ocupe se le aplicará la reasignación registrada en cuanto a la categoría y salario.
- d) Si el funcionario es interino, seguirá en la misma categoría y salario al momento de la resignación hasta el término de su nombramiento.

#### **ARTÍCULO 23. REUBICACIÓN O TRASLADO DE FUNCIONARIOS**

*Derogado según el oficio UNA-SCU-ACUE-213-2021.*

#### **ARTICULO 24. DESCENSO O ASCENSO VOLUNTARIO**

En el caso de descenso voluntario o de ascenso, el servidor devengará el salario base que corresponda al nuevo cargo. Los nuevos aumentos a que adquiriera derecho se le calcularán sobre la nueva categoría.

## **CAPITULO IV. DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE PERFILES DE CARGOS**

### **ARTICULO 25. INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN DE CARGOS**

La inclusión o exclusión de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes, deberá ser aprobada por el Vicerrector de Administración, con base en el informe que deberá remitir el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTICULO 26. MODIFICACIÓN TEMPORAL DE REQUISITOS EN LOS PERFILES DE CARGOS**

Previa aprobación de la Vicerrectoría de Administración, en casos de excepción y por inopia de trabajadores demostrada en concurso externo, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, podrá variar o sustituir requisitos de ingreso, para llenar cargos vacantes específicos, sin que ello signifique una modificación permanente al Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **CAPITULO V. DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS**

### **ARTICULO 27. ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA**

La Vicerrectoría de Administración, será la encargada de aprobar el Manual de Valoración de perfiles de cargos, así como sus modificaciones, de acuerdo con las recomendaciones que al respecto le presente el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTICULO 28. FIJACIÓN DE LOS SALARIOS BASE**

La fijación y modificación de los salarios base establecidos en la Escala Salarial, se realizará con base en los estudios técnicos realizados por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y aprobados por la Vicerrectoría de Administración.

La fijación de los salarios tendrá como fundamento esencial, el cumplimiento del principio constitucional "a igual trabajo, igual salario". Se deberá establecer considerando tanto la equidad de la retribución interna como el equilibrio con la situación salarial externa y las disposiciones específicas convenidas entre la Universidad Nacional y sus trabajadores, mediante acuerdos del Consejo Universitario.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTICULO 29. CÁLCULO DEL SALARIO BASE**

Los salarios base comprenderán el pago de la prestación de los servicios y se entenderán por jornada ordinaria de trabajo para un mes calendario.

Cuando en un contrato de trabajo se estipule una jornada inferior a la ordinaria, se reconocerá un salario proporcional en relación con el salario base establecido para el cargo al cual esté asignado.

### **ARTICULO 30. BASE MONETARIA DEL SALARIO**

Los salarios base para los diferentes cargos incluidos en el sistema, estarán indicados en la Escala de Salarios y serán consecuencia de la valoración objetiva de los deberes y responsabilidades que conforman cada uno de los cargos, de acuerdo con los sistemas utilizados y aceptados para la determinación de su monto.

## **CAPÍTULO VI. DE LOS RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE REVISIONES DE CARGOS**

### **ARTICULO 31. DE RECURSOS**

Si los funcionarios interesados, no están de acuerdo con lo resuelto, podrán presentar, ante la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, recursos de revocatoria o apelación según el Estatuto Orgánico y el Reglamento del Régimen General de Impugnaciones. La revocatoria será resuelta por el Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la apelación por el Vicerrector de Administración.

Los funcionarios también podrán plantear diligencias de adición y aclaración de conformidad con el Estatuto Orgánico y el Reglamento del Régimen General de Impugnaciones.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

## **CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 32. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

El Consejo Universitario antes de aprobar cualquier política relacionada con el tema de los recursos humanos solicitará el criterio de la Vicerrectoría de Administración. La Vicerrectoría de Administración por iniciativa o a solicitud del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, podrá sugerir políticas de recursos humanos al Consejo Universitario cuando considere necesario su implementación.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTÍCULO 33. APROBACIÓN DE MANUALES**

La Vicerrectoría de Administración es responsable de emitir los manuales de organización y funciones y de procedimientos de cada proceso. La Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos es responsable de la operacionalización específica de los procesos adscritos al sistema, de administrarlos y de elevar a la Vicerrectoría de Administración las propuestas de los manuales requeridos para el adecuado funcionamiento del sistema.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **ARTÍCULO 34. VIGENCIA DEL REGLAMENTO Y DEROGATORIAS**

Este Reglamento entra en vigencia a partir de su publicación en UNA GACETA y deroga:

- a) El Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.
- b) Los incisos g y h del artículo 6 del Reglamento de Carrera Administrativa.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **TRANSITORIO I:**

Los Manuales de Organización y Funciones y de Procedimientos de cada proceso deberán emitirse en un plazo máximo de cinco meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento. Mientras no se aprueben tales Manuales, los preceptos de este reglamento no dejarán de aplicarse, sino que la ausencia será suplida, salvo disposición expresa en contrario, por las instrucciones y circulares que emita la Vicerrectoría de Administración, las cuales quedarán sin efecto con la aprobación de los manuales correspondientes.

La entrada en vigencia del Manual de Organización y Funciones y el Manual de Procedimientos, aprobados por la Vicerrectoría de Administración, así como sus modificaciones regirán a partir de su publicación en UNA GACETA.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

### **TRANSITORIO II:**

Durante el proceso de implementación del estudio integral de perfiles de cargos, los trabajadores administrativos tendrán el derecho de solicitar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos la revisión de la clasificación asignada al cargo que ocupan, del primero de mayo al 31 de diciembre del 2007. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos resolverá dentro del plazo de 25 días hábiles y elevará el informe correspondiente a la Comisión Bipartita.

### **TRANSITORIO III**

Se nombra una Comisión Bipartita integrada por tres representantes institucionales, nombrados por el Rector y tres representantes del Sindicato de Trabajadores (SITUN). Este proceso inicia en mayo del 2007 y finaliza en diciembre del 2008.

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

Velar por la adecuada implementación del estudio.

Establecer los ajustes y modificaciones en perfiles de cargo y escala salarial.

Resolver las revisiones de clasificación interpuestas por los trabajadores administrativos.

La Comisión Bipartita procurará resolver por consenso los asuntos propios de su competencia. En caso de que esto no sea posible se resolverá por votación y en caso de empate el asunto será remitido para su resolución a la Rectoría.

En los casos de resultados de revisiones a favor, el reconocimiento se hará retroactivo al mes de mayo de 2007.

#### **TRANSITORIO IV:**

Los cargos que se encuentren fuera del Estudio Integral y los que tienen pendiente el estudio de recalificación, se incorporarán paulatinamente al Sistema. De igual manera se deberá hacer el estudio de recalificación a los puestos fuera de escala. Si corresponde reconocimiento salarial, se hará retroactivo al mes de mayo del 2007.

Para los cargos de los funcionarios trasladados al sector académico, y que no han realizado el trámite de conversión de la jornada, según la normativa institucional, así como para los casos de servidores trasladados a otras instancias administrativas cuyos nuevos cargos no fueron objeto del estudio integral, la aplicación de la nueva clasificación estará suspendida mientras el Programa Desarrollo de Recursos Humanos efectúa los estudios de cargos que corresponda o promueve el traslado al sector académico del funcionario, con fundamento en la reglamentación institucional. Mientras no se concluya con cada estudio, los funcionarios se mantendrán en la clasificación anterior a la vigencia del nuevo sistema, y de conformidad con los términos acordados en los oficios de resolución de traslado.

#### **TRANSITORIO V**

Los funcionarios propietarios en cargos clasificados en el estrato profesional, que no poseen el grado académico de la especialidad respectiva, mantendrán la categoría en la cual se clasificaron, con el salario base no profesional de la escala de salarios vigente. Si en su condición anterior se le reconocía el rubro de dedicación exclusiva, este deberá mantenerse, aun cuando su especialidad no sea la que exige la nueva calificación del cargo que ocupa.

Si el salario base del estrato técnico es superior al de la base no profesional, se le asignará el primero por ser más beneficioso para el funcionario, por el tiempo que perdure su nombramiento ordinario.

Cuando el funcionario posea el grado de bachillerato y el cargo exija el grado de licenciatura, se ubicará en la misma categoría con el salario base de profesional bachiller y se les respetará esta condición mientras dure su nombramiento, siempre y cuando esta situación resulte igual o más beneficiosa para el funcionario, en términos salariales.

En todos los casos anteriores, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos verificará que el funcionario o funcionaria no violente la normativa nacional de los colegios profesionales, garantizando siempre la no afectación salarial.

El Área Desarrollo del Talento Humano, reforzará lo referente a conocimientos complementarios requeridos en el perfil, con el propósito de ampliar el desarrollo sobre las competencias exigidas en el perfil del cargo.

Si el funcionario decide completar su formación profesional y obtiene el grado académico, se procederá a ubicarlo según la clasificación respectiva.

Si el cargo correspondiente queda vacante, a quien lo ocupe se le exigirá el grado académico como requisito formal de ingreso.

Para los funcionarios propietarios de los estratos de gestión operativa y técnica que no cumplen con el requisito académico exigido por el cargo, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el Área Desarrollo del Talento Humano, verificará las habilidades técnicas y los

conocimientos complementarios adquiridos durante el desarrollo ocupacional afines a la actividad que realiza. En caso afirmativo, se procederá a emitir la certificación correspondiente, que lo acredite para conservar su derecho de seguir ocupando tal cargo por competencia comprobada, por el período que perdure su nombramiento.

Si no se certifican sus competencias para el cargo que desempeña, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos ofrecerá un plan de mejora para posibilitar su desarrollo, en un periodo no mayor a cuatro años.

El incumplimiento de la disposición anterior, los funcionarios(as) indicados se ubicarán en el cargo técnico u operativo según sus requisitos académicos y competencias, sin afectar su condición salarial.

*Se modifica según el oficio SCU-2420-2009 y publicado en UNA-GACETA 1-2010.*

### **TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y ARTÍCULO 25**

*Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-371-2024*

### **TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14, 15 Y 25**

Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 30 de abril de 2025, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios que a continuación se mencionan:

- a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del miembro del funcionariado y la persona superior jerárquica.
- b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
- c) Revisiones integrales de cargos.
- d) Revisiones de cargas de trabajo cuando de este tipo de análisis pueda resultar la asignación de nuevas plazas o una eventual reasignación de puestos que impliquen un aumento del presupuesto institucional y se autoricen únicamente cuando se refiera a resolver criterios técnicos relacionados con la reposición de plazas administrativas a vacante, según el artículo 199 de la Convención Colectiva o de conversión de plazo fijo a permanente en propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de las Directrices Presupuestarias Institucionales, en caso de necesidad institucional y sostenibilidad financiera.

Se exceptúa de esta suspensión los siguientes estudios:

- a) *Estructura ocupacional del Programa de Publicaciones e Impresiones y de la Editorial de la Universidad Nacional. UNA-APEUNA-OFIC-289-2016.*
- b) *Estudio de cargas de trabajo del equipo de apoyo administrativo, macroproceso, servicios secretariales y servicios administrativos del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICOMVIS). UNA-AOTCVC-ICRT-22-2020.*
- c) *Estudio Ocupacional de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) y Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. UNA-AOTCVC-ICRT-119-2020.*
- d) *Estudio Ocupacional del Programa para el Desarrollo y Mantenimiento de la Infraestructura (PRODEMI) desde el año 2015.*
- e) *Estudio sobre el pago de recargo del Presidente de la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.*
- f) *Estudio de cargas de trabajo de la Defensoría Adjunta y del Defensor Estudiantil.*

- g) *Estudio de cargas de trabajo del personal administrativo TEUNA y solicitud de aumento de jornada para el vicepresidente.*
- h) *Estudio individual del cargo informático de la Comisión de Carrera Académica.*
- i) *Estudio de valoración de puestos y cargas de trabajo del Área de pagos y otras del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que fue suspendido mediante UNA-VADM-RESO-051-2020.*
- j) *Estudio de valoración de cargos y funciones en la Proveeduría Institucional (UNA-AOTCVC-OFIC-101-2021)*
- k) *Estudio ocupacional del cargo Técnico General en Desarrollo Tecnológico en la Sección de Documentación y Archivo (UNA-AOTCVC-AIRH-04-2018)*
- l) *Estudio ocupacional del cargo Técnico Auxiliar en Servicios Secretariales en la Secretaría del Consejo Universitario (UNA-AOTCVC-INCT02-2018)*
- m) *Todos aquellos estudios que el Consejo Universitario en coordinación con la Vicerrectoría de Administración determine pertinentes, en el marco de la coyuntura institucional que amerite su atención.*

*El resultado de los estudios indicados se comunicará a las instancias solicitantes una vez que estos estén culminados; es decir, el informe final listo, y se haya verificado el contenido presupuestario.*

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-336-2021 y se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-371-2024*

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **INTRODUCCIÓN**

#### **CAPÍTULO I. OBJETIVOS Y DEFINICIONES**

ARTÍCULO 1. FINALIDAD DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES

#### **CAPÍTULO II. DE LOS PROCESOS**

ARTÍCULO 3. PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 4. DIRECCIÓN PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 5. SE ELIMINÓ EL ARTÍCULO.

ARTÍCULO 6: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS  
POR COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 7. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ARTÍCULO 8. DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE PAGOS

ARTÍCULO 9. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 11: SALUD LABORAL

ARTÍCULO 12. ASUNTOS DISCIPLINARIOS

### **CAPITULO III. DEL PROCESO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS**

- ARTICULO 13. COMPETENCIAS  
ARTICULO 14. REVISIONES INDIVIDUALES Y PARCIALES DE CARGOS  
ARTÍCULO 15. APROBACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS REVISIONES DE CARGOS  
ARTICULO 16. VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES DE CARGOS PARCIALES  
ARTÍCULO 17. REVISIONES DE CARGOS EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN  
ARTICULO 18. REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS  
ARTICULO 19. COMISIÓN TÉCNICA ASESORA  
ARTÍCULO 20. RESOLUCIONES EN REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS  
ARTICULO 21. VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES INTEGRALES  
ARTICULO 22. REASIGNACIÓN, RECLASIFICACIÓN O REVALORACIÓN A UNA CATEGORÍA INFERIOR  
ARTÍCULO 23. DEROGADO.  
ARTICULO 24. DESCENSO O ASCENSO VOLUNTARIO

### **CAPITULO IV. DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE PERFILES DE CARGOS**

- ARTICULO 25. INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN DE CARGOS  
ARTICULO 26. MODIFICACIÓN TEMPORAL DE REQUISITOS EN LOS PERFILES DE CARGOS

### **CAPITULO V. DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS**

- ARTICULO 27. ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA  
ARTICULO 28. FIJACIÓN DE LOS SALARIOS BASE  
ARTICULO 29. CÁLCULO DEL SALARIO BASE  
ARTICULO 30. BASE MONETARIA DEL SALARIO

### **CAPÍTULO VI. DE LOS RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE REVISIONES DE CARGOS**

- ARTICULO 31. RECURSOS

### **CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES**

- ARTÍCULO 32. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS  
ARTÍCULO 33. APROBACIÓN DE MANUALES  
ARTÍCULO 34. VIGENCIA DEL REGLAMENTO Y DEROGATORIAS

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

TRANSITORIO I:  
TRANSITORIO II:  
TRANSITORIO III  
TRANSITORIO IV:  
TRANSITORIO V:  
TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y ARTÍCULO 25. SE DEROGA  
TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14, 15 Y 25

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL  
19 de abril del 2007, Acta N° 2836

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3466 del 30 de abril del 2015  
Acta N° 3486 del 16 de julio del 2015  
Acta N° 3577 del 11 de agosto de 2016  
Acta N° 3991-556 del 22 de febrero de 2021  
Acta N° 4045 del 26 de agosto de 2021  
Acta N°4073 del 25 de noviembre de 2021  
Acta N° 40-2024 del 12 de diciembre de 2024

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 7-2007, oficio SCU-551-2007 del 23 de abril del 2007, por acuerdo tomado según el artículo III, inciso ÚNICO, de la sesión celebrada el 19 de abril del 2007. De conformidad con el artículo séptimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta N° 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta N° 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.

### **ANEXO 1**

(Incluido como anexo al Reglamento según acuerdo UNA-SCU-ACUE-839-2016 del 17 de mayo del 2016)

### **IMPLEMENTACIÓN DEL ESTUDIO INTEGRAL DE PUESTOS 2007**

Comunicado por oficio SCU-551-2007 del 23 de abril del 2007, tomado según ARTÍCULO III, INCISO ÚNICO, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de abril del 2007, acta No. 2836.

- A. APROBAR LA PROPUESTA DE ESTRUCTURA DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEFINITIVA, SEGÚN EL ÁREA OCUPACIONAL, MACROPROCESOS, NIVELES Y PERFILES DE CARGO.
- B. APROBAR LA APLICACIÓN PAULATINA DE LA ESCALA SALARIAL RESULTANTE DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN DE CARGOS, DE LA SIGUIENTE FORMA:
- i. A PARTIR 1 DE MAYO DEL 2007, SE MODIFICA LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO EN UN MONTO EQUIVALENTE AL 50% DE LA DIFERENCIA SALARIAL RESULTANTE DE LA NUEVA ESCALA, CALCULADO A LA BASE ACTUALIZADA DE ENERO DE 2007. ESTE PORCENTAJE SE INCORPORARÁ A LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO Y SE HARÁ EFECTIVO EL 30 DE MAYO DE 2007.

ii. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2008, SE MODIFICA LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO EN UN MONTO EQUIVALENTE AL OTRO 50% DE LA DIFERENCIA SALARIAL RESULTANTE DE LA NUEVA ESCALA, CALCULADO A LA BASE ACTUALIZADA DE ENERO DE 2007. ESTE PORCENTAJE SE INCORPORARÁ A LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO Y SE HARÁ EFECTIVO EL 31 DE ENERO DE 2007.

iii. LA APLICACIÓN DE CADA MODIFICACIÓN SALARIAL REFORMA LAS BASES SALARIALES PARA EFECTO DE OTROS AUMENTOS O REAJUSTES SALARIALES.

- C. PARA LOS CARGOS QUE SE ENCUENTREN FUERA DEL ESTUDIO INTEGRAL Y LOS QUE TIENEN PENDIENTE EL ESTUDIO DE RECALIFICACIÓN, SE INCORPORARÁN PAULATINAMENTE AL SISTEMA. DE IGUAL MANERA SE DEBERÁ HACER EL ESTUDIO DE RECALIFICACIÓN A LOS PUESTOS FUERA DE ESCALA. SI CORRESPONDE RECONOCIMIENTO SALARIAL, SE HARÁ RETROACTIVO AL MES DE MAYO DEL 2007.
- D. PARA LOS CARGOS DE LOS FUNCIONARIOS TRASLADADOS AL SECTOR ACADÉMICO, Y QUE NO HAN REALIZADO EL TRÁMITE DE CONVERSIÓN DE LA JORNADA, SEGÚN LA NORMATIVA INSTITUCIONAL, ASÍ COMO PARA LOS CASOS DE SERVIDORES TRASLADADOS A OTRAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS CUYOS NUEVOS CARGOS NO FUERON OBJETO DEL ESTUDIO INTEGRAL, SE SUSPENDE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN HASTA TANTO EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EFECTÚE LOS ESTUDIOS DE CARGOS QUE CORRESPONDA O PROMUEVA EL TRASLADO AL SECTOR ACADÉMICO DEL FUNCIONARIO, CON FUNDAMENTO EN LA REGLAMENTACIÓN INSTITUCIONAL. MIENTRAS NO SE CONCLUYA CON CADA ESTUDIO, LOS FUNCIONARIOS SE MANTENDRÁN EN LA CLASIFICACIÓN ANTERIOR A LA VIGENCIA DEL NUEVO SISTEMA, Y DE CONFORMIDAD CON LOS TÉRMINOS ACORDADOS EN LOS OFICIOS DE RESOLUCIÓN DE TRASLADO.
- E. APROBAR EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.
- F. APROBAR TEMPORALMENTE LA NUEVA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS. SE OTORGA UN PLAZO DE DOS AÑOS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA. PREVIO AL CUMPLIMIENTO DE ESTE PLAZO, LA VICERRECTORÍA DE DESARROLLO SOMETERÁ A CONOCIMIENTO DE ESTE CONSEJO LA EVALUACIÓN Y PROPUESTA DEFINITIVA, DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA. DURANTE ESTE PERIODO SE SUSPENDE EL OTORGAMIENTO DE CARGOS EN PROPIEDAD, A FUNCIONARIOS DEL SISTEMA DE TALENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
- G. AUTORIZAR A LA RECTORÍA PARA QUE SE ASIGNEN LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS Y LABORALES REQUERIDOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA.
- H. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ATENCIÓN DE TEMAS INSTITUCIONALES, QUE EN UN PLAZO DE TRES MESES, PRESENTE UNA PROPUESTA DE POLÍTICAS Y DIRECTRICES QUE RIJAN EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.
- I. SOLICITAR AL VICERRECTOR DE DESARROLLO QUE:
- i. GIRE LAS INSTRUCCIONES CORRESPONDIENTES PARA QUE SE COMUNIQUE PERSONALMENTE, A TODOS LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS, DEL CAMBIO QUE SE PRODUCE EN SU CARGO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA DE

CARGOS ADMINISTRATIVOS, SEÑALANDO QUE CONTARÁ CON UN PLAZO DE OCHO DÍAS HÁBILES PARA PRESENTAR, SI ES DEL CASO, SU SOLICITUD DE REVISIÓN.

ii. VELE POR QUE SE COORDINEN LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES PARA LA TRANSICIÓN PAULATINA AL NUEVO MODELO, SIN DETRIMENTO DE LA ATENCIÓN DE LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS DE SERVICIO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

J. SOLICITAR A LAS UNIDADES EJECUTORAS QUE EFECTÚEN EL TRÁMITE DE CONFECCIÓN DE ACCIONES DE PERSONAL PARA AQUELLOS FUNCIONARIOS TITULARES ASCENDIDOS INTERINAMENTE O SEGÚN CORRESPONDA, CON EL FIN DE ACTUALIZAR LA SITUACIÓN REAL DEL FUNCIONARIO.

K. ACUERDO FIRME

**II. 16 de diciembre de 2024  
UNA-SCU-ACUE-372-2024**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 4, inciso 4.1 de la sesión ordinaria celebrada el 12 de diciembre de 2024, acta n° 40-2024, que dice:

**MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA.**

**RESULTANDO:**

1. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-211-2021, del 26 de agosto de 2021, publicado en el Alcance 3 a la *UNA-GACETA* n.º 14-2021, del 26 de agosto de 2021, en el cual se aprueba los transitorios a los artículos que definieron los criterios para las categorías del Régimen de Carrera Académica:

***POR TANTO, SE ACUERDA:***

*A. APROBAR LAS MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 10, 24, 26, 46, 48, 50, 51, 52, 53, 68, 71, 77, 78 Y 106, Y LA INCORPORACIÓN DE LOS TRANSITORIOS 10, 50, 53, 68, 71, 77, 78 Y 106, Y EL TRANSITORIO RELACIONADO CON EL CAPÍTULO SOBRE LICENCIA REMUNERADA DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA DE LA UNA.*

2. Los acuerdos UNA-SCU-ACUE-137-2022, del 15 de junio de 2022, UNA-SCU-ACUE-158-2022, del 6 de julio de 2022, UNA-SCU-ACUE-379-2023, del 13 de diciembre de 2023 y UNA-SCU-ACUE-239-2024, del 7 de agosto de 2024, mediante los cuales se ha ampliado anualmente la vigencia de los transitorios aprobados en el considerando anterior.

3. La Resolución UNA-R-RESO-086-2023, del 3 de marzo de 2023, emitida por la Rectoría de la Universidad Nacional resuelve:

*1. INSTRUIR AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA QUE, CON LA COLABORACIÓN DE LA ASESORÍA JURÍDICA Y, A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LOS SIGUIENTES CUERPOS NORMATIVOS [...]: j. REGLAMENTO RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA: DEFINIR APLICACIÓN DE INCENTIVOS Y DEDICACIÓN EXCLUSIVA A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL SALARIO GLOBAL.*

**2. INSTRUIR A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA PARA QUE A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE DE MANERA INTEGRAL Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA.**

4. La Resolución UNA-R-RESO-157-2023, del 4 de mayo de 2023, de la Rectoría, mediante la cual resuelve aprobación de la escala de salario global transitorio aplicable al funcionariado de nuevo ingreso contratado por la Universidad Nacional y a través de la Fundauna, a partir del 10 de marzo de 2023 y hasta que entre en vigor la escala de salario global definitiva.
5. El oficio UNA-CCAC-ACUE-197-2023, del 17 de octubre de 2023, suscrito por la M.Ed. Andrea Ramírez González, presidenta de la Comisión de Carrera Académica, remitido a la Dra. Jeannette Valverde Chaves, donde se solicita la modificación del Reglamento Régimen de Carrera Académica.
6. La transcripción de acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-105-2023, del 15 de noviembre de 2023, en la que la Comisión de Análisis de Temas Institucionales del Consejo Universitario acuerda solicitar a la Comisión de Carrera Académica que al 24 de noviembre de 2023, presente una propuesta de transitorios a los artículos 24, 51, 52, 53 y 68 del Reglamento Régimen de Carrera Académica y el transitorio al Capítulo II. Licencia Remunerada, con la finalidad de que sean ajustados a las reglas establecidas en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario denominado "Definición de la familia laboral de la Universidad Nacional, los puestos y clases que la conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente", Alcance n.º 6 a la *UNA-GACETA* n.º 8-2023, del 29 de setiembre de 2023.
7. El acuerdo según artículo tercero, inciso IX, de la sesión ordinaria del 18 de noviembre de 2004, acta n.º 2612, publicado en *UNA-GACETA* 24-2004, dispone:

*PONER EN VIGENCIA TRANSITORIAMENTE, EN TANTO SE REvisa INTEGRALMENTE Y SE APRUEBA EL REGLAMENTO RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, EL ARTÍCULO 68 DE DICHO REGLAMENTO, RELACIONADO CON LOS INCENTIVOS AL PROFESOR II, DE LA FORMA QUE A CONTINUACIÓN SE DETALLA:*

*ARTÍCULO 68: INCENTIVOS AL PROFESOR II. Cuando un Profesor II cumpla los siguientes requisitos: a. Un mínimo de 16 puntos en total de experiencia académica universitaria. b. Un mínimo de 5 puntos en total de producción intelectual. previa solicitud del interesado y resolución de la Comisión. La suma total de puntos para obtener este reconocimiento debe ser de 53, de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.*

*B. RIGE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DEL 2005*

*Asimismo, por acuerdo tomado según artículo quinto, inciso VII, de la sesión ordinaria celebrada el 3 de abril del 2008, acta No. 2914, PUBLICADO EN UNA-GACETA 6-2008 se indica que:*

- e) *ACLARAR QUE LOS ACUERDOS TOMADOS POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO, TRANSCRITOS MEDIANTE OFICIOS SCU-1949-2004 Y SCU-2944-2004, EN EL SENTIDO DE QUE LA APLICACIÓN TRANSITORIA DEL ARTÍCULO 68, CUBRE A LOS ACADÉMICOS QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN ESTA NORMA, INDEPENDIENTEMENTE DE*

*SU CONDICIÓN DE PROPIETARIO INCORPORADO AL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, O INTERINO CON ASIGNACIÓN SALARIAL DE PROFESOR II.*

8. El oficio UNA-CCAC-ACUE-235-2023, del 23 de noviembre de 2023, suscrito por la M.Ed. Andrea Ramírez González, presidenta de la Comisión de Carrera Académica, remitido a la Dra. Jeannette Valverde Chaves, donde se solicita la inclusión de transitorios para los artículos 24, 51, 52, 53, 68, 69,71 y 75, del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, y el transitorio al Capítulo II. Licencia remunerada de conformidad con lo solicitado en la transcripción del acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-105-2023.
9. El oficio UNA-CCAC-OFIC-046-2024, del 23 de febrero de 2024, suscrito por el M.Ed. Andrea Ramírez González, presidenta de la Comisión de Carrera Académica, remitido al Dr. Braulio Sánchez Ureña, Coordinador Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, donde se adjunta el oficio UNA-CCAC-OFIC-106-2023 del 15 de junio de 2023, en el cual se plantea una reforma integral al Reglamento Régimen de Carrera Académica.
10. El acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-004-2024, del 11 de marzo de 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, remitido a la M.Ed. Andrea Ramírez González, donde se le solicita a la Comisión de Carrera Académica que en un plazo máximo al 24 de noviembre de 2023, presenten al Consejo Universitario una propuesta de transitorios de los artículos 24, 51, 52, 53, 68 del Reglamento de Régimen de Carrera Académica y transitorio al Capítulo II. Licencia Remunerada, con la finalidad de que sean ajustados a las reglas establecidas en el acuerdo general tomado por el Consejo Universitario denominado “Definición de la familia laboral de la Universidad Nacional, los puestos y clases que la conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente”, Alcance n.º 6 a la *UNA-GACETA* n.º 8-2023, al 29 de setiembre de 2023.
11. En la publicación Alcance n.º 10 a la *UNA-GACETA* n.º 1-2024, del 20 de marzo de 2024, se incluyeron los artículos transitorios a las categorías de ascenso y asignación salarial del Régimen de Carrera Académica Profesor Instructor Académico, Profesor I, Profesor II, Catedrático, así como de los Incentivos a Profesor II y Catedrático, en las que se modificaron los puntajes de los requisitos de cada una de estas. Estos transitorios aprobaron por parte del Consejo Universitario para la aplicación en el año 2024 de las respectivas convocatorias de recepción de atestados del Régimen.
12. El oficio UNA-CCAC-ACUE-057-2024, del 16 de mayo de 2024, suscrito por el M.Ed. Andrea Ramírez González, presidenta de la Comisión de Carrera Académica, remitido al Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, donde se solicita una prórroga para entregar la propuesta de modificación al Reglamento Régimen de Carrera Académica.
13. El acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-010-2024, del 27 de mayo de 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, remitido a la M.Ed. Andrea Ramírez González, donde se otorga a la Comisión de Carrera Académica prórroga al 9 de agosto de 2024, para que presente la propuesta de modificación integral del Reglamento Régimen de Carrera Académica.
14. El oficio UNA-CCAC-ACUE-107-2024, del 30 de julio de 2024, suscrito por el M.Ed. Andrea Ramírez González, presidenta de la Comisión de Carrera Académica, remitido al Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, donde se

solicita una nueva prórroga para entregar la propuesta de modificación al Reglamento Régimen de Carrera Académica.

15. El acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-019-2024, del 5 de agosto de 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, remitido a la M.Ed. Andrea Ramírez González, donde se otorga a la Comisión de Carrera Académica prórroga al 6 de septiembre de 2024, para que presente la propuesta de modificación integral del Reglamento Régimen de Carrera Académica.
16. El acuerdo UNA-CCAC-ACUE-130-2024, del 4 de septiembre de 2024, suscrito por la máster Andrea Ramírez González, presidenta de la Comisión de Carrera Académica, remitida al máster Steven Oreamuno Herra, presidente del Consejo Universitario, en el que se indica:
  1. *ELEVAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO LA SIGUIENTE PROPUESTA DE MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA*
  2. *ACUERDOS FIRMES Y UNÁNIMES*
  3. *INSTAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO PARA QUE ESTA SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, SEA PRIORIZADA PARA SU APROBACIÓN, DEBIDO A QUE SE REQUIERE CONTAR CON UN REGLAMENTO QUE PERMITA DAR CONTINUIDAD A LAS MODIFICACIONES IMPLEMENTADAS DESDE EL AÑO 2021.*
  4. *ADVERTIR AL CONSEJO UNIVERSITARIO QUE, DE NO APROBAR LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, LA COMISIÓN DEBERÁ APLICAR LA NORMATIVA PREVIA AL ALCANCE N.º 4 A LA UNA-GACETA N.º 14-2021 AL 27 DE AGOSTO DE 2021.*
  5. *SOLICITAR QUE A PARTIR DE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA QUE SE APRUEBEN, SE INSTRUYA AL CENTRO DE GESTIÓN INFORMÁTICA (CGI) PARA QUE REALICE LOS AJUSTES RESPECTIVOS EN LAS REGLAS PROGRAMADAS EN EL SICA PARA QUE, EN LA CONVOCATORIA DEL AÑO 2025 SEGÚN LA RECEPCIÓN DE ATESTADOS DE ASCENSOS, ASIGNACIONES SALARIALES, DEDICACIÓN EXCLUSIVA E INCENTIVOS, EL SICA SE ENCUENTRE CORRECTAMENTE HABILITADO SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE.*
  6. *ACUERDOS FIRMES Y UNÁNIMES.*
17. El oficio UNA-CAAE-SCU-OFIC-033-2024, del 21 de octubre de 2024, mediante el cual se remite en audiencia escrita la propuesta de modificación integral del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, el cual es producto del acuerdo tomado mediante dictamen UNA-CAAE-SCU-DICT-056-2024, que a la letra dice:
  - A) *REMITIR EN AUDIENCIA ESCRITA LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA CONTENIDA EN EL ANEXO 2, A LAS SIGUIENTES INSTANCIAS: RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, ÁREA DE PLANIFICACIÓN, OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA, DECANATOS DE FACULTADES, CENTROS Y*

*SEDES, CONSEJO ACADÉMICO, DIRECCIONES DE UNIDADES ACADÉMICAS, SECCIÓN REGIONAL Y SEDE Y INTERUNIVERSITARIA, SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, COMISIÓN DE CARRERA, ACADÉMICA Y PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS. ACUERDO FIRME.*

18. Respuestas recibidas a la audiencia escrita consignada en punto anterior:

- a) El oficio UNA-APEUNA-OFIC-330-2024, del 29 de octubre de 2024, suscrito por el máster Juan Miguel Herrera Delgado, director del Apeuna.
- b) El oficio UNA-ECA-OFIC-392-2024, del 30 de octubre de 2024, suscrito por el máster Alonso Calvo Araya, director a.i. de la Escuela de Ciencias Agrarias.
- c) El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-027-2024 del 1 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, coordinador de la Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos, Consaca, donde solicita un nuevo plazo al 22 de noviembre para dar respuesta al oficio UNA-CAAE-SCU-OFIC-033-2024, del 21 de octubre de 2024, la cual fue otorgada mediante el acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-031-2024, del 4 de noviembre de 2024.
- d) El oficio UNA-R-OFIC-2618-2024, del 06 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Francisco González Alvarado, rector.
- e) El oficio UNA-ERI-OFIC-1501-2024, del 8 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Raúl Fonseca Hernández, director a.i. de la Escuela de Relaciones Internacionales.
- f) El acuerdo UNA-AA-EF-ACUE-004-2024, del 12 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Roberto Cordero Arauz, presidente de la Asamblea de Académicos de la Escuela de Filosofía.
- g) El oficio UNA-CIDEA-OFIC-598-2024, del 12 de noviembre de 2024, suscrito por el máster José Pablo Solís Barquero, decano del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (Cidea).
- h) El acuerdo UNA-COEUNA-ACUE-269-2024, del 12 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Iliana Araya Ramírez, presidenta del Consejo Editorial de la Universidad Nacional (Coeuna).
- i) El acuerdo UNA-CO-FCTM-ACUE-452-2024, del 13 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Lilliam Quirós Arias, presidenta del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar.
- j) El acuerdo UNA-CO-FFL-ACUE-264-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Jimmy Ramírez Acosta, presidente a.i. del Consejo Académico de la Facultad de Filosofía y Letras.
- k) El oficio SITUN-OFIC-231-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn.
- l) El oficio UNA-CIEMHCAVI-OFIC-378-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Juan Carlos Gutiérrez Vargas, director de la escuela Ciemhcavi.
- m) El oficio UNA-FCEN-OFIC-551-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. José Javier Saavedra Arias, decano de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.
- n) El oficio UNA-SRB-OFIC-1009-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Elvis Rojas Ramírez, decano de la Sede Regional Brunca.
- o) Los oficios UNA-VADM-OFIC-2558-2024 y UNA-PDRH-OFIC-597-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscritos por la máster Roxana Morales Ramos, vicerrectora de administración y la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos respectivamente.
- p) El oficio UNA-EACV-OFIC-323-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el Arq. Kenneth Rodríguez Sibaja, director de la Escuela de Arte y Comunicación Visual.

- q) El oficio UNA-IRET-OFFIC-890-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Virya Bravo Durán, directora del Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas.
- r) El oficio UNA-EPS-OFFIC-246-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Guillermo Acuña González, director a.i. de la Escuela Psicología.
- s) UNA-FCSA-OFFIC-289-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano de la facultad de Ciencias de la Salud.
- t) El oficio UNA-ESP-OFFIC-484-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por la máster María Eugeni a Ugalde Villalobos, directora de la Escuela de Secretariado Profesional.
- u) El oficio UNA-CCAC-ACUE-233-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Alejandro Ugalde León, presidente a.i. de la Comisión de Carrera Académica.
- v) El acuerdo UNA-AA-IEM-ACUE-005-2024, del 18 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Fannella Giusti Minotre, presidenta de la Asamblea Académica de Unidad del Instituto de Estudios de la Mujer.
- w) El oficio UNA-CIDE-OFFIC-843-2024, del 18 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Érika Vásquez Salazar, decana del CIDE.
- x) El dictamen UNA-AJ-DICT-467-2024, del 19 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica.
- y) El acuerdo UNA-CO-SRCH-ACUE-441-2024, del 19 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Edgar Vega Briceño, presidente a.i. del Consejo de Sede Regional Chorotega.
- z) El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFFIC-030-202,4 del 20 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, coordinador de la Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos, Consaca, donde solicita un nuevo plazo al 11 de diciembre para dar respuesta al oficio UNA-CAAE-SCU-OFFIC-033-2024, del 21 de octubre de 2024. La cual es otorgada al 29 de noviembre de 2024, mediante el acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-033-2024, del 25 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.
- aa) El acuerdo UNA-CO-SRCH-ACUE-460-2024, del 29 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, presidente, del Consejo de Sede Regional Chorotega.
- bb) El acuerdo UNA-CONSACA-ACUE-099-2024, del 04 de diciembre de 2024, suscrito por la máster Erika Vásquez Salazar, secretaria de Consaca, mediante el cual se indicó:

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. RECHAZAR LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, COMUNICADA MEDIANTE EL OFICIO UNA-CAAE-SCU-OFFIC-033-2024, DADO QUE LA COMISIÓN NO LOGRÓ CULMINAR, POR EL CORTO PLAZO OTORGADO EN LA AUDIENCIA, EL ANÁLISIS QUE REQUIERE ESTE TEMA DE GRAN RELEVANCIA ACADÉMICA PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SEGÚN LO INDICADO EN EL CONSIDERANDO 5 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.**
- B. EXHORTAR CON VEHEMENCIA AL CONSEJO UNIVERSITARIO, UNA VEZ MÁS, QUE EL CONSEJO ACADÉMICO HA SOLICITADO EN REITERADAS OCASIONES QUE SE LE OTORGUEN LOS PLAZOS QUE ESTE ÓRGANO REQUIERE PARA RESPONDER CON LA RESPONSABILIDAD QUE AMERITA, ESTO COMO ACCIÓN NECESARIA PARA LA GOBERNANZA UNIVERSITARIA**

*ENTRE AMBOS ÓRGANOS RESPONSABLES DE APROBAR LA NORMATIVA INSTITUCIONAL. ACUERDO FIRME.*

Sobre este particular, es importante indicar que como se registra en los puntos c) y d) anteriores, la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles otorgó dos prórrogas para contar con el criterio del Consejo Académico, pese a esto y los ajustes en agenda no se recibieron observaciones ni de fondo ni de forma al documento remitido en audiencia escrita.

**CONSIDERANDO:**

1. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, artículo 6, inciso e), establece las funciones de este órgano colegiado en relación con los ajustes a la normativa institucional.
2. Lo establecido en el Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, aprobado mediante el acuerdo SCU-1036-2015, publicado en el Alcance n.º3 de la *UNA-GACETA* 14-2015, en su artículo 5, inciso a), y al Reglamento del Consejo Universitario en su artículo 76, inciso a).
3. El Reglamento del Régimen de Carrera Académica de la Universidad Nacional, artículo 7, inciso l), establece las atribuciones de este órgano colegiado en relación con las propuestas de modificación al Reglamento.
4. El Reglamento del Régimen de Carrera Académica, publicado en Alcance n.º 5 de la *UNA-GACETA* n.º 10-2023, del 13 de diciembre de 2023, en su artículo 1, establece que la Comisión de Carrera Académica es el órgano competente y responsable de la administración integral del Régimen de Carrera Académica, en ese supuesto su funcionamiento y responsabilidad en la toma de decisiones se realiza con plena independencia, pues constituye un órgano de desconcentración máxima.
5. Lo indicado por la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-Situn, en su artículo 51: “Dentro del Régimen de Carrera Académica se mantendrá una categoría académica intermedia entre las categorías actuales de Profesor II y Catedrático”.
6. Las propuestas de modificación del Reglamento Régimen de Carrera Académica enviadas al Consejo Universitario y que no han sido atendidas en su totalidad: UNA-CCAC-ACUE-244-2019, UNA-CCAC-ACUE-156-2021, UNA-CCAC-ACUE-265-2021, UNA-CCAC-ACUE-094-2022, UNA-CCAC-ACUE-283-2022, UNA-CCAC-ACUE-320-2022.
7. El acuerdo UNA-CCAC-OFIC-106-2023, del 15 de junio de 2023, de la propuesta preliminar de modificación al Reglamento de Régimen de Carrera Académica enviada a las jefaturas de las instancias: Vicerrectoría de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Programa de Desarrollo de Recursos Humanos y Rectoría Adjunta, de las que solo recibimos observaciones de la Oficina de Asesoría Jurídica.
8. El acuerdo UNA-CCAC-ACUE-130-2024, del 04 de septiembre de 2024, que da respuesta al acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-019-2024, del 5 de agosto de 2024, remite la propuesta de modificación integral del Reglamento del Régimen de Carrera Académica y su fundamento es el siguiente:

Lo establecido en la normativa vigente referido a las categorías de ascenso y asignación salarial del Régimen de Carrera Académica Profesor Instructor Académico, Profesor I, Profesor II, Catedrático, así como de los Incentivos a Profesor II y Catedrático denominadas Transitorio artículo 50, Transitorio artículo 51, Transitorio artículo 52, Transitorio artículo 53, Transitorio artículo 68, Transitorio artículo 71, y transitorio al Capítulo II sobre Licencia Remunerada finalizan su vigencia el 31 de diciembre de 2023. Estos transitorios, consignan los puntajes requeridos en cada una de las categorías del Régimen.

El análisis efectuado por los miembros de la Comisión de Carrera Académica para una modificación integral del Reglamento de Régimen de Carrera Académica contempla los siguientes puntos claves:

- A. Eliminación en el reglamento de los siguientes artículos que fueron derogados anteriormente o que se propone su derogatoria;
  - a) Se solicita eliminar del reglamento los siguientes artículos que fueron derogados anteriormente: Artículo 18: Recusaciones, Artículo 19: Formalidades de la Recusación, Artículo 20: Anulabilidad por recusación, Artículo 25: Informe evaluativo Unidad Académica, Artículo 35: Puntaje para Experiencia Académica, Artículo 36, Artículo 37: Puntaje para Experiencia Organizativa, Artículo 39: No duplicación de puntajes, Artículo 41: Experiencia académico-administrativa simultánea y por recargo de Funciones, Artículo 49: Profesor Instructor Bachiller, Artículo 63: Definición de inamovilidad, Artículo 64: Causales de pérdida de inamovilidad, Artículo 65: Procedimiento para levantar la inamovilidad, Artículo 66: Salarios del Profesor Instructor Bachiller, Artículo 67: Salario de otras categorías, Artículo 72: Anualidad automática.
  - b) Se propone la derogatoria de los siguientes artículos: Transitorio al Artículo 5, Transitorio al Artículo 12, Transitorio al Artículo 24: Presentación de solicitudes vigencia de resolución, Artículo 38: Puntaje para Experiencia Profesional Extrauniversitaria, Artículo 40: Plazos Mínimos Para Puntaje En Experiencia, Transitorio Artículo 50, Transitorio Artículo 51, Transitorio Artículo 52, Transitorio Artículo 53, Artículo 57: Procedimiento de asignación de salario, Transitorio al Art. 58, Transitorio Artículo 60: Duración de la Asignación Salarial, Transitorio artículo 67, Artículo 68, Transitorio Del Artículo 69, Artículo 70: Asimilación de incentivos salariales en los ascensos y Transitorio Artículo 71.
  - c) El cambio de denominación transitoria a norma de los artículos referidos a las categorías de ascenso y asignación salarial e incentivos: Transitorio artículo 50, Transitorio artículo 51, Transitorio artículo 52, Transitorio artículo 53, Transitorio artículo 68 y Transitorio artículo 71.
- B. Modificación del plazo de nombramiento de los miembros de la comisión.
- C. La inclusión de la figura de la vicepresidencia de la comisión con jornada de tres cuartos de tiempo;
- D. Modificación de las funciones de los miembros suplentes
- E. La incorporación de una nueva categoría denominada Profesor III
- F. Incorporación de nuevos rubros que se pueden contemplar en calificaciones profesionales
- G. La ampliación de la competencia para certificar lenguas con la inclusión de instituciones avaladas por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje
- H. Ampliación y especificación de otros productos que pueden presentarse como producción intelectual;

- I. *Ampliación y especificación de comisiones o especialistas autorizados para avalar producción intelectual en lo que el reglamento actual contempla en el artículo 42 bis.*
  - J. *Se solicita que, a partir de la atención a los incisos a), b) y f), se establezca una nueva numeración del articulado del Reglamento Régimen de Carrera Académica y se modifiquen los nombres de los artículos en los que así se proponga.*
  - K. *Que las normas que rigen el otorgamiento de la Licencia Remunerada y del premio Roberto Brenes Mesén tienen que ser revisadas a la luz de la Ley Marco de Empleo Público, por lo que se sugiere la suspensión del otorgamiento de estos beneficios hasta tanto este proceso haya culminado y se tengan los criterios jurídicos y los recursos presupuestarios que permitan la activación de estos dos títulos del Reglamento Régimen de Carrera Académica.*
9. El oficio UNA-APEUNA-OFIC-330-2024, del 29 de octubre de 2024, suscrito por el máster Juan Miguel Herrera Delgado, director de Apeuna, en el cual se indica las siguientes recomendaciones:
- a) *Previo a la aprobación de una nueva categoría académica, mediante el artículo 47 “Profesor III”; el Consejo Universitario debe analizar el impacto presupuestario que esto implicaría, así como garantizar la sostenibilidad del Régimen de Carrera Académica.*
  - b) *En el Transitorio al Capítulo II sobre licencia remunerada, se establece que la Comisión de Carrera Académica recibirá solicitudes de este tipo de licencia durante el 2025, para ejecutarse en el 2026; al respecto se deberá considerar que se cuente con los recursos presupuestarios suficientes para cubrir la erogación que esto implica.*

Como observaciones se indican:

- a) *Se sugiere revisar si la jornada de la vicepresidencia es “medio tiempo”, propuesta mediante el artículo 12 “Jornadas de los miembros de la Comisión”, debido a que, según el inciso “C”, incluido en el considerando 19 del dictamen UNA-CAAE-SCU-DICT-056-2024, se indica que son tres cuartos de tiempo: “C. La inclusión de la figura de la vicepresidencia de la comisión con jornada de tres cuartos de tiempo”. En el caso de que se apruebe un aumento en la jornada de la Vicepresidencia, la Comisión de Carrera Académica deberá asegurarse de contar con el presupuesto laboral suficiente para cubrir ese incremento de jornada; sin afectar la asignación de recursos laborales destinados a la actividad sustantiva de la institución.*
- b) *Revisar la propuesta integral del artículo 46, referido al “Profesor II”, debido a que, se está reiterando lo mismo del artículo 45.*
- c) *En el caso del artículo 53 “reasignación salarial”, se hace referencia al artículo 26 bis para efectos de los “criterios de ascenso”. Sin embargo, lo referido a estos criterios está normado en el artículo 25 de la propuesta. Por lo tanto, se sugiere corregir esa referencia.*
- d) *Con respecto al artículo 49 “Definición de asignación salarial”, se debe corregir la referencia del artículo 26 y en su lugar referirse al artículo 24 de la propuesta, el cual se trata del “Ingreso al régimen”.*
- e) *Artículo, se sugiere revisar la referencia del artículo 46, debido a que se trata del artículo 41 “Requisitos de ingreso al régimen, ascensos y asignaciones salariales”.*

Las cuales son oportunas y permiten dar más claridad y coherencia al texto del reglamento en análisis.

10. El oficio UNA-ECA-OFIC-392-2024, del 30 de octubre de 2024, suscrito por el máster Alonso Calvo Araya, director a.i. de la Escuela de Ciencias Agrarias, en el cual se remiten observaciones en los artículos: 5, 7, 31, 37 y 37 *bis*, 41, 47, transitorio al 47, 48 y 55, las cuales son analizadas y consideradas en la medida que se mantenga la coherencia normativa.
11. El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-027-2024, del 1 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, coordinador de la Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos, Consaca, donde solicita un nuevo plazo al 22 de noviembre para dar respuesta al oficio UNA-CAAE-SCU-OFIC-033-2024, del 21 de octubre de 2024, la cual fue otorgada mediante el acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-031-2024, del 4 de noviembre de 2024.
12. El oficio UNA-R-OFIC-2618-2024, del 6 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Francisco González Alvarado, rector, mediante el cual se aportan mejoras de redacción en los artículos: 7, 8, 23, 41, transitorio al 47, 55, 56, 57, 60, 77, 82, las cuales son analizadas e incorporadas según corresponda. Además, señala se tenga presente lo referente al oficio UNA-CADM-OFIC-2530-2024, en la cual informa sobre el impacto financiero del Régimen, muestra con indicadores reales el costo que tendrá para la institución los resultados de todas las convocatorias realizadas por Carrera Académica este año, con el fin de que sea un insumo para la toma de decisiones, cuyas recomendaciones son parte del considerando 21 anterior.
13. El oficio UNA-ERI-OFIC-1501-2024, del 8 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Raúl Fonseca Hernández, director a.i. de la Escuela de Relaciones Internacionales, por medio del cual se comparten un conjunto de inquietudes y comentarios en los artículos: 2, 5, 6, 8, 11, 3, 14, 15, 16, 17, 19, 25, 26, 31, 32, 33, 35, 35 *bis*, 37, 37 *bis*, 38, 39, 58, 73, 75, 76, 77, 78, 79 y disposiciones transitorias, las cuales son consideradas dentro del marco del análisis integral de los criterios recibidos y las observaciones puntuales registradas, de manera que en su conjunto se atienden las inquietudes remitidas.
14. El acuerdo UNA-AA-EF-ACUE-004-2024, del 12 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Roberto Cordero Arauz, presidente de la Asamblea de Académicos de la Escuela de Filosofía, mediante el cual se remiten observaciones en los artículos: 2, 7, 13, 15, 19, 23, 23 *bis*, 25, transitorio al 25, 26, 31, 32, 37, 41, 44, 45, 47, transitorio al 47, 48, 55, 56, 58, transitorio al 60, transitorio al 62 y 63 y en disposiciones transitorias. Todas en su conjunto son analizadas e incorporadas en el marco del análisis integral de los criterios recibidos, atendiendo los por tantos 5 y 6 del acuerdo.

En lo referente a los por tantos 1 y 2 del acuerdo, se debe aclarar lo siguiente: Por principios democráticos, la institución elige las autoridades de las unidades académicas, facultades, centro, sedes y secciones regionales. Estas personas como superior jerárquica es la depositaria de la responsabilidad y la representación del funcionario que labora en dicha instancia, competencia que es otorgado por el Estatuto Orgánico en su artículo 73 en sus incisos c) y e) que indican:

*Las funciones del director de unidad académica son:*

*c. Representar a su unidad académica en toda actividad oficial.*

*e. Facilitar la comunicación asertiva y la coordinación al interior y exterior de la unidad.*

En correspondencia, las comunicaciones oficiales son dirigidas a las direcciones de las diferentes unidades académicas, para que la persona que ejerce dicho cargo pueda dentro de sus facultades servir de canal de comunicación e integración entre las instancias externas y su unidad académica.

El procedimiento de aprobación normativa se encuentra regulado en el Reglamento de emisión normativa y el Reglamento del Consejo Universitario artículo 76, a excepción de la materia académica previamente dispuesta para atención de Consaca. Dentro del procedimiento se contempla una etapa de publicidad de la propuesta del texto normativo que es enviado a las diferentes instancias académicas y administrativas con la finalidad de no solo socializar lo correspondiente sino también permitir la entrega de observaciones y comentarios que puedan enriquecer y robustecer el texto propuesto.

En correspondencia, las audiencias en cumplimiento del procedimiento anterior son remitidas a las direcciones de las instancias con la finalidad de que pueda socializar lo correspondiente a lo interno y presentar la integración de las observaciones generadas.

En espacio de socialización de la propuesta es realizado en todos los casos, destacando que todos los procesos de audiencia escrita son para este órgano colegiado de igual relevancia e importancia, siendo que por tratarse de materia de carrera académica no lo hace distinto en su tratamiento. Es decir, se quisiera el mismo interés de la comunidad académica en otros reglamentos institucionales, que igualmente son enviados a las direcciones de las unidades académicas. Cabe destacar, que en el caso de la Escuela de Literatura han realizado el abordaje correspondiente y adecuado, socializando la información en la comunidad académica y transcribiendo su sentir y observaciones en un acuerdo de asamblea de académicos, los cuales son de importancia para esta comisión y serán analizados e incorporados en los casos que se consideren oportunos, en la dinámica de análisis integral de las respuestas del proceso de la audiencia escrita.

En atención al por tanto 3, es importante indicar que la como se consigna en los resultados de este dictamen la propuesta inicial viene de la Comisión de Carrera Académica y es analizada por la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, para su remisión en audiencia a las instancias correspondientes. Dicho lo anterior, en los resultados 2 y 3 se deja constancia que los criterios de evaluación han sido establecidos y aplicados desde el año 2022, 2023 y 2024 de manera transitoria.

Además, mediante el acuerdo UNA-CCAC-ACUE-252-2024, del 27 de noviembre de 2024, los datos permiten establecer que durante este periodo estos nuevos puntajes no han sido impedimento para lograr tasas de ascenso con un promedio del 73%; los niveles de producción intelectual, atestados y otros para cada categoría han sido superados de sobremanera en dicho período, indicando que estos puntajes responden a la realidad y contexto actual de las demandas y niveles de producción académica del personal académico de la institución.

Además, cabe destacar, que precisamente al estar estos criterios en aplicación en el periodo 2022 al 2024, disminuirlos sería trato desigual para quienes en dicho intervalo fueron calificados de esta manera. Finalmente es importante recordar todo el esfuerzo institucional en materia financiera derivado de la aplicación de legislación nacional, que sin duda conlleva a seguir en el camino de la sostenibilidad financiera de la institución y particularmente del Régimen de Carrera Académica, por lo cual omitir los aspectos de este orden sería actuar en detrimento de lo hasta ahora avanzado en dicha materia y poner en riesgo la no apertura en un futuro cercano de

convocatorias en el marco del Régimen de Carrera Académica. Es decir, la propuesta en análisis tiene como pilar un análisis integral.

En lo referente a la solicitud de aclaración del tipo de evaluación indicada en el artículo 25 según él por tanto 4, indicar que esta queda clarificada en el producto final de este proceso de construcción. En cuanto al tema de la creación de la categoría Profesor III, como se indicó en líneas anteriores responde a la atención del artículo 51 de la Convención Colectiva de trabajo UNA-Situn vigente.

15. El oficio UNA-CIDEA-OFIC-598-2024, del 12 de noviembre de 2024, suscrito por el máster José Pablo Solís Barquero, decano del Cidea, se remiten observaciones y comentarios en los artículos: 2, 5, 6, 7, 8, 13, 15, 23, 23 bis, 24, 26 bis, 27, 31, 33, 35, 37, 37 bis, 38, 39, 67, las cuales son analizadas e incorporadas por su pertinencia, además que permiten una mayor claridad para el abordaje del componente artístico en el cuerpo normativo en análisis. En cuanto a las observaciones de fondo dadas al artículo 27 de la propuesta en audiencia, las cuales serán remitidas a la Comisión de Carrera Académica como insumo para la construcción de los criterios e instrumentos de evaluación aplicables al área de las artes.
16. El acuerdo UNA-CORUNA-ACUE-269-2024, del 12 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Iliana Araya Ramírez, presidenta de la EUNA, en el cual se remiten las observaciones a los artículos: 37, 37 bis y 39, las cuales son analizadas e incorporadas por su pertinencia.
17. El oficio UNA-VADM-OFIC-2530-2024, del 13 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, referente al impacto financiero de las convocatorias del Régimen de Carrera Académica en 2024, del cual se desprenden las siguientes conclusiones:
  - a) *El efecto final de la convocatoria 2024 realizada por la Comisión de Carrera Académica, en cuanto a asignaciones salariales, asignaciones salariales y el otorgamiento de los incentivos establecidos en los artículos 68 y 71 del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, incluyendo cargas sociales, es de ¢80.179.254 por mes y ¢962.151.044 por año.*
  - b) *El efecto final de la convocatoria 2024 realizada por la Comisión de Carrera Académica, en cuanto Incentivo de Doctorado (artículo 69), incluyendo cargas sociales, es de ¢218.610 por mes y ¢2.623.320 por año.*
  - c) *El efecto final de la convocatoria 2024 realizada por la Comisión de Carrera Académica, en cuanto Dedicación Exclusiva Académica (Título III), incluyendo cargas sociales, es de ¢3.205.385 por mes y ¢38.500.625 por año.*
  - d) *En total, la suma de los tres puntos anteriores (todas las convocatorias 2024 realizadas por Carrera académica) da como resultado un costo mensual de ¢83.603.249 y anual de ¢1.003.274.989.*
  - e) *El presupuesto asignado a Carrera Académica en 2024 era insuficiente para cubrir los ascensos y otorgamiento de incentivos, aún cuando se utilizaron para financiar pocos meses a partir de la entrega de resultados.*
  - f) *Fue necesario reforzar la cuenta de salarios base en 2024, en la segunda modificación presupuestaria, de lo contrario más del 50% de los resultados no se hubieran podido entregar.*
  - g) *Se deben valorar, con mucho cuidado, los cambios que se vayan a implementar en el Reglamento de Carrera Académica. No se recomienda, en el corto plazo, asumir una nueva categoría salarial (profesor III), sin tener claridad del costo que implicaría para la institución y la existencia de contenido presupuestario. Muchas personas que son casi*

- automáticamente, a profesor III en salario global, lo que implicaría una importante erogación de recursos para la institución.
- h) En 2025 se recomienda abrir una sola convocatoria al año para los ascensos, asignaciones salariales, asignaciones salariales y el otorgamiento de los incentivos establecidos en los artículos 68, 69, 71 y Título III, de manera que los resultados se entreguen en el último trimestre y se reduzca el impacto de los ascensos durante el año. Si bien la Administración reforzó la partida de salarios base en Carrera Académica para 2025, el monto puede ser insuficiente si los resultados se entregan antes del tercer trimestre del año.
  - i) El Régimen de Carrera Académica, con la actual escala salarial global, podría ser insostenible, considerando que el FEES difícilmente volverá a crecer anualmente como lo hizo antes de 2020.
  - j) Con la nominalización de incentivos (aplicación del título III de la Ley 9635) y los ajustes transitorios al Reglamento del Régimen de Carrera Académica, se había logrado reducir de manera importante el impacto de dicho Régimen, sin embargo, con la actual escala de salario global y reglas de transición, se volvió a incrementar significativamente ese costo. Tal como se indicó antes, si no existiera el salario global, los ascensos de este año le hubiesen costado a la institución (incluyendo cargas sociales) ₡385 millones anuales, casi tres veces menos de lo que finalmente impactó (₡1.003 millones anuales).
  - k) Ya pasó el mayor efecto de las jubilaciones anticipadas por cambios en Régimen del IVM, sin embargo, las jubilaciones y pensiones que se ejecutaron después del 31 de julio de 2024 le podrían generar a la Institución, durante el 2025, un ahorro aproximado de ₡355.961.109 (bajo el supuesto que todas las personas que ocupen esas plazas liberadas por pensión o jubilación sean nombradas en salario global de la categoría profesor instructor académico (88); si son nombradas en una categoría mayor, el ahorro estimado se reduce). Este ahorro más el que resulte por las jubilaciones o pensiones de personal académico durante el 2025, permitiría compensar un poco el incremento en la planilla producto de las convocatorias de carrera académica resueltas a finales de 2024 y que no pudieron ser incorporadas en el presupuesto ordinario 2025.
  - l) Las personas académicas de primer ingreso devengan un salario (global) mucho mayor al que percibirán si solo existiese el salario compuesto. Profesor instructor académico: ₡930.745,5 en salario base compuesto vs. ₡1.200.990 en salario global. Aumentó en ₡270.244 por mes. Con cargas sociales, el incremento mensual por persona es de ₡393.854 colones y el aumento anual llega a los ₡4.726.243.
  - m) La escala salarial académica se utiliza como referencia para elaborar la escala salarial de puestos en gestión académica-administrativa (directores, subdirectores, decanos, vicedecanos, vicerrectores, miembros del Consejo Universitario, Rector, Rector Adjunto, miembros de órganos colegiados, etc).
  - n) No se recomienda aumentar los salarios globales de las categorías académicas vigentes cuando se publique la escala salarial global definitiva. En caso de hacerlo, automáticamente habría que subirle el salario a todas las personas académicas que están en salario global.
  - o) A pesar de que en este informe no se abordó el tema de los movimientos de personal en el sector administrativo y las nuevas contrataciones, es importante indicar que, si se ajustan al alza los salarios globales vigentes del estamento administrativo, en la publicación de la escala global definitiva, automáticamente a todas las personas con nombramientos en salario global se les deberá ajustar al alza sus salarios, lo cual impactaría también las finanzas de la UNA el próximo año y en adelante.
  - p) Adicionalmente, ante un aumento del salario global del sector administrativo, las personas funcionarias que quedan con un salario compuesto inferior al nuevo salario global, podrán

*solicitar el pago de nuevos incentivos (anualidades, dedicación exclusiva, puntos en carrera administrativa, etc).*

- q) Cuando la regla fiscal permite realizar ajustes salariales por costo de vida, si el FEES no crece lo suficiente para cubrir esos aumentos más los señalados en los puntos anteriores, se pondría en riesgo la estabilidad financiera de la institución.*
- r) Las decisiones que impliquen nuevas erogaciones presupuestarias se deben tomar analizando de manera integral el presupuesto, considerando la disponibilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la institución en el corto, mediano y largo plazos.*

18. El acuerdo UNA-CO-FCTM-ACUE-452-2024, del 13 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Lilliam Quirós Arias, presidenta del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, mediante el cual se remiten las observaciones dadas en el oficio UNA-ECA-OFIC-392-2024, del 30 de octubre de 2024. Importante mencionar que, en atención a la solicitud de audiencia solicitada, en la sesión número 40 de la Comisión de Asuntos Académicos y estudiantiles, del 25 de noviembre de 2024, se recibió a miembros de dicha facultad, las inquietudes planteadas fueron aclaradas.
19. El acuerdo UNA-CO-FFL-ACUE-264-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Jimmy Ramírez Acosta, presidente a.i. del Consejo Académico de la Facultad de Filosofía y Letras, mediante el cual se indica que apoyan en todos sus extremos lo indicado en el acuerdo UNA-AA-EF-ACUE-004-2024, del 12 de noviembre de 2024, de la Escuela de filosofía, analizado en el considerando 14.
20. El oficio SITUN-OFIC-231-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn, mediante el cual se señala como observación general la siguiente:

*Tal y como en otras ocasiones este Sindicato ha manifestado el tema de los incentivos y estímulos económicos del personal académico de la Universidad Nacional es un tema que se ha regulado en nuestras Convenciones Colectivas, actualmente el Adendum a la IV Convención Colectiva regula en los artículos 19, 30, 34 y 35.*

No obstante, debe aclararse que en el Adendum a la IV Convención Colectiva se regula por artículo 113: La Universidad establecerá una política de beneficios económicos para aquellos trabajadores que de una u otra forma se capaciten para realizar su labor en forma más eficiente. Los reglamentos de Carrera Académica y Administrativa establecerán los incentivos, el tipo de función que se ejerce, el tipo de capacitación adicional que se reciba y los beneficios económicos y sociales que correspondan al trabajador que se capacite. Siendo estos reglamentos que se regula lo referente en los artículos 19, 30, 34 y 35.

En cuanto a las observaciones puntuales al documento se remiten: de forma y mejoras de redacción en los artículos 8, 9, 12, 13, 14, 19, 23, 27, 28, 38, 42, 47, 49 *bis*, 55, 67 y transitorio al Título tercero, siendo valoradas como positivas lo indicado en los artículos 9, 28, 38, 42, 47, 49 y el transitorio al Título III.

Por otra parte, se manifiesta el rechazo a lo propuesto en los artículos, 15, 31, 32, 33, 37, 37 *bis*, 41, 44, 46, 48 y 61. Todas las observaciones han sido consideradas para mejora del documento en cuanto han sido mejoras de redacción y claridad al documento, sobre las observaciones de fondo o rechazo, los comentarios son analizados y se plantean mejoras en la medida que se mantenga la coherencia normativa a lo largo del documento y con lo ya regulado

en otros cuerpos normativos, destacando que en todo momento el análisis y la propuesta en sí, no busca desmejorar las condiciones laborales ni desincentivar al personal académico en la búsqueda de ascensos en el Régimen acá analizado.

21. El oficio UNA-CIEMHCAVI-OFIC-378-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Juan Carlos Gutiérrez Vargas, director de la Escuela Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida (Ciemhcavi), en el cual se indica no tener observaciones a la propuesta.
22. El oficio UNA-FCEN-OFIC-551-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. José Javier Saavedra Arias, decano de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, mediante el cual se informa no haber recibido oportunidades de mejora a la propuesta de parte de las unidades académicas de la Facultad.
23. El oficio UNA-SRB-OFIC-1009-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Elvis Rojas Ramírez, decano de la Sede Regional Brunca., se remiten observaciones en los artículos 14, 15, 16, 23 y 23 *bis*, de orden procedimental, así como de forma en los artículos 37 y 41, las cuales son valoradas e incorporadas en la medida que enriquecen la claridad del documento en análisis.
24. Los oficios UNA-CADM-OFIC-2558-2024 y UNA-PDRH-OFIC-597-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscritos por la máster Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración y la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, respectivamente, en el cual se remiten un conjunto de observaciones de forma, mejoras de redacción y uso de lenguaje inclusivo en la presentación de documento, artículos 1-19, 21, 23, 24, 27, 31, 33, 34, 35, 35 *bis*, 36, 38, 41, 44, 47, 48, 49, 50, 54-60, transitorio al 60, 61, 62, transitorio al 62 y 63, 67, 68, 69, 72, 74, 77 y 82. De fondo en el artículo 62 y en disposiciones transitorias, las cuales son valoradas e incorporadas en la medida que enriquecen la claridad del documento en análisis.
25. El oficio UNA-FCSA-OFIC-289-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, por medio del cual se remiten observaciones de forma y mejora de redacción en los artículos 8, 11, 15, 28, 45, 56, las cuales son analizadas e incorporadas.
26. El oficio UNA-EACV-OFIC-323-2024, del 14 de noviembre de 2024, suscrito por el Arq. Kenneth Rodríguez Sibaja, director de la Escuela de Arte y Comunicación Visual, se remiten observaciones en los artículos: 2, 5, 6, 8, 11, 15, 20, 21, 23, 24, 32, 37, 37 *bis*, 41, 45, 46, 48, 55, 58, 60, 62, transitorio al 62 y 63, 66, las cuales son analizadas y consideradas en el marco del análisis integral de las audiencias recibidas.
27. El oficio UNA-IRET-OFIC-890-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Virya Bravo Durán, directora del Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas, se remiten observaciones en los artículos 5, 27, 30, 42,43, 45,47, 48, 55, 56, 57 y 59, las cuales son analizadas en su conjunto y consideradas en el marco del análisis integral de los criterios recibidos como parte del proceso de audiencia.
28. El oficio UNA-EPS-OFIC-246-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Guillermo Acuña González, director a.i. de la Escuela Psicología, se remiten observaciones en los artículos: 15, 34, 37, 39, 42 y 65, las cuales son analizadas en su conjunto y consideradas en el marco del análisis integral del proceso de audiencia.

29. El oficio UNA-ESP-OFIC-484-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por la máster María Eugeni a Ugalde Villalobos, directora de la Escuela de Secretariado Profesional, mediante el cual se remiten observaciones en los artículos, 2, 5, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17,19,23, transitorio al 23, 24, 25, 26, 27, 31 32, 33, 34, 35, 35 bis, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 53, 56, 57, 58, 60, 61, 67, 70, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 83 y disposiciones transitorias, estas son analizadas en su conjunto y consideradas en el marco del análisis integral de los criterios recibidos como parte del proceso de audiencia.
30. El oficio UNA-CCAC-ACUE-233-2024, del 15 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Alejandro Ugalde León, presidente a.i. de la Comisión de Carrera Académica, mediante el cual se remiten las siguientes observaciones, se incluya un transitorio al artículo 6, se derogue el transitorio al artículo 25, se considere no recibir solicitudes en el marco del transitorio al capítulo II de la licencia remunerada. En lo referente a observaciones de forma y redacción se presentaron en los artículos: 8, 10, 21, 23, transitorio al 23, 25, 27, 41, 46 y 58. Las cuales fueron analizadas e incorporadas según su pertinencia.

En dicho acuerdo además se indicó:

2. *SOLICITAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO QUE VALORE LAS RECOMENDACIONES PLANTEADAS EN EL OFICIO UNA-CADM-OFIC-2530-2024 EMITIDO POR LA M.SC. ROXANA MORALES RAMOS VICERRECTORA DE ADMINISTRACIÓN, RELACIONADO CON EL IMPACTO FINANCIERO DE LAS CONVOCATORIAS DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y LAS CONSECUENCIAS DE LAS CONCLUSIONES AHÍ PLANTEADAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS REGÍMENES QUE ADMINISTRA LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA.*
3. *SOLICITAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO QUE VALORE OPORTUNAMENTE LOS REQUERIMIENTOS PRESUPUESTARIOS QUE TENDRÍAN LAS MODIFICACIONES IMPLEMENTADAS AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y SU ADMINISTRACIÓN, PARA LA GESTIÓN DEL RÉGIMEN DURANTE EL AÑO 2025.*
4. *SOLICITAR QUE A PARTIR DE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA QUE SE APRUEBEN, SE INSTRUYA AL CENTRO DE GESTIÓN INFORMÁTICA (CGI) PARA QUE REALICE LOS AJUSTES RESPECTIVOS EN LAS REGLAS PROGRAMADAS EN EL MÓDULO PERSONA GENERAL Y MÓDULO SICA PARA QUE, EN LA CONVOCATORIA Del AÑO 2025 SEGÚN LA RECEPCIÓN DE ATESTADOS DE ASCENSOS, ASIGNACIONES SALARIALES, DEDICACIÓN EXCLUSIVA E INCENTIVOS, AMBOS MÓDULOS SE ENCUENTREN CORRECTAMENTE HABILITADOS SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE. ACUERDO FIRME.*
5. *SOLICITAR UNA ACTUALIZACIÓN DE LA NUMERACIÓN DEL ARTICULADO DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA ACORDE CON LAS SUGERENCIAS, COMENTARIOS Y CAMBIOS PLANTEADOS EN ESTE ACUERDO.*

Lo solicitado en el por tanto dos y tres se atiende con lo consignado en el considerando 17 de este dictamen y en el análisis integral de la normativa en análisis. Lo indicado en el por tanto 5, se genera a la luz de las mejoras derivadas del proceso de audiencia. Lo solicitado en los por

tanto 4 es considerado en los por tantos del presente dictamen a fin de viabilizar la operatividad del cuerpo normativo.

31. El acuerdo UNA-AA-IEM-ACUE-005-2024, del 18 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Fannella Giusti Minotre, presidenta de la Asamblea Académica de Unidad del Instituto de Estudios de la Mujer, mediante el cual se indica que apoyan en todos sus extremos lo indicado en el acuerdo UNA-AA-EF-ACUE-004-2024, del 12 de noviembre de 2024, de la Escuela de filosofía, analizado en el considerando 14 anterior; lo referente al lenguaje inclusivo y la revisión del articulado en todo el documento ha sido atendido en el marco del análisis integral del documento posterior a la recepción de la audiencias

Asimismo, se solicitó:

*4. REQUERIR ACLARACIÓN SOBRE LA MANERA EN CÓMO LOS CAMBIOS QUE SE PROPONEN EN LA REGLAMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA; SE VAN A HACER ACOMPAÑAR DE ARGUMENTOS QUE INDIQUEN LA FORMA DE REDUCIR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD LABORAL EN LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO LAS ACCIONES AFIRMATIVAS QUE VAN A CORREGIR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES EXISTENTES MITIGANDO EL RIESGO DE QUE SE PROFUNDICEN.*

Sobre este particular hay que indicar que la norma institucional en materia de reconocimiento de méritos como lo es el caso del Reglamento en análisis contempla los aspectos de orden convencional que precisamente tienen como objetivo la igualdad laboral y la mejora de condiciones, ejemplo de ello es la conclusión de la categoría profesor III, en atención al artículo 51 de la Convención Colectiva de trabajo UNA-Situn vigente.

32. El oficio UNA-CIDE-OFIC-843-2024, del 18 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Érika Vásquez Salazar, decana del CIDE, se remiten observaciones en los artículos 16, 23, 27, 35, 36, 45, 47, 48, 56, 57 y 59, las cuales son analizadas y consideradas en el marco del análisis integral de las audiencias recibidas.
33. El dictamen UNA-AJ-DICT-467-2024, del 19 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica, mediante el cual se realizan observaciones de mejora en la redacción y resguardo de la coherencia normativa en los artículos: 1, 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11,12, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 26, 26 bis, 27, 29, 31, 34, 35, 35 bis, 37, 38, 39, 41 ,43, 44, 45, 46, 47,48, 52, 55, 58, 61, 64, 66, 67 y 75, todas ellas analizadas e incorporadas en los casos que se consideró pertinente el ajuste de redacción.
34. El acuerdo UNA-CO-SRCH-ACUE-441-2024, del 19 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Edgar Vega Briceño, presidente a.i. del Consejo de Sede Regional Chorotega, mediante el cual se indica que apoyan en todos sus extremos lo indicado en el acuerdo UNA-AA-EF-ACUE-004-2024, del 12 de noviembre de 2024, de la Escuela de filosofía, analizado en el considerando 14. Asimismo se solicitó una ampliación de plazo consecuencia que la propuesta no fue remitida la SRCH en el plazo oportuno mediante el sistema institucional, la cual es otorgada, mediante el acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-034-2024, del 25 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.
35. El oficio UNA-CAER-CONSACA-OFIC-030-2024, del 20 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, coordinador de la Comisión de Análisis y Evaluación de

Recursos, Consaca, donde solicita un nuevo plazo al 11 de diciembre para dar respuesta al oficio UNA-CAAE-SCU-OFFIC-033-2024, del 21 de octubre de 2024. La cual es otorgada al 29 de noviembre de 2024, mediante el acuerdo UNA-CAAE-SCU-ACUE-033-2024, del 25 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

36. El acuerdo UNA-CCAC-ACUE-252-2024, del 27 de noviembre de 2024, suscrito por el M.Sc. Alejandro Ugalde León, presidente a.i. de la Comisión de Carrera Académica, mediante el cual remite el análisis hecho por los miembros de la Comisión sobre los datos obtenidos del sistema, relacionados con las convocatorias de los años 2022, 2023 y 2024, del cual se deriva que durante este periodo 2022, 2023 y 2024 los puntajes establecidos de manera transitoria y en la nueva propuesta como criterios fijos, no han sido impedimento para lograr tasas de ascenso con un promedio del 73%; los niveles de producción intelectual, atestados y otros para cada categoría han sido superados de sobremano en dicho periodo, indicando que estos puntajes responden a la realidad y contexto actual de las demandas y niveles de producción académica del personal académico de la institución.
37. El acuerdo UNA-CO-SRCH-ACUE-460-2024, del 29 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, presidente, del Consejo de Sede Regional Chorotega, mediante el cual se remiten observaciones en los artículos: 2, 5, 6, 7, 8, 9, 3, 15, 16, 22, 23, transitorio al 23, 24, 25, transitorio al 25, 26, 27, 30,31, 32, 34, 37, 39, 40, 42, 44, 46, 47, 48, 49, 55, 56, 57, transitorio al 62 y 63, disposiciones generales. Todas en su conjunto son analizadas e incorporadas en el marco del análisis integral de los criterios recibidos. Importante mencionar, que, al tratarse de observaciones en el mismo sentido de las dadas por la Escuela de Filosofía, en el considerando 14 se detalló al respecto.

En cuanto a la observación hecha al artículo 7, debe destacarse que los miembros de la Comisión de Carrera Académica responden a áreas del conocimiento y no a un aspecto de distribución geográfica o estructural de la institución dada de manera estatutaria, es decir no es por facultades, centros o sedes, debe entender entonces que cualquier académico de la institución puede formar parte de la misma, en atención a su área de formación, sin que la instancia de procedencia sea una limitante o condicionante. Otras observaciones son referentes a temas que ya se encuentran regulados en los reglamentos respectivos, por ejemplo lo señalado en el artículo 31, se detalla en el Reglamento de Gestión de Programas, Proyectos y Actividades Académicas en La Universidad Nacional, en el cual las “Áreas de VER no son parte, si no que son una modalidad regulada en El Reglamento de la Vinculación Externa Remunerada, la Cooperación Externa y la Relación con la Fundación para Desarrollo Académico de la Universidad Nacional; la Ley General de Administración Pública, sobre las dudas expuestas en los artículos 9 y 16 particularmente.

En lo referente a puntajes por grado profesional, debe tenerse claro que los dados para posgrados se suman a los de nivel de grado no son diferencias menores si no en su totalidad de puntos consignados en materia de posgrado, siendo además que los postdoctorados no son grados profesionales. En lo referente a las valoraciones de desigualdad e inequidad, estos fueron desarrollados en el considerando 31; destacando que bajo ningún precepto la institución genera normativa en detrimento de estos elementos y contrariamente cuenta con políticas establecidas en esta materia. Lo señalado en el artículo de disposiciones generales es atendido en conjunto con observaciones al mismo dadas por otras instancias.

38. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-346-2024, del 29 de noviembre de 2024, donde se indica:

*COMUNICAR ESTE ACUERDO A LA COMISIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIANTILES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO PARA QUE INCLUYA EN SU ANÁLISIS Y DISCUSIÓN LO EXPUESTO EN EL OFICIO UNA-CADM-OFIG-2530- 2024, DEL 13 DE NOVIEMBRE DE 2024, EN EL MARCO DE LA PROPUESTA DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA. ACUERDO FIRME. ACUERDO FIRME.*

Lo anterior es atendido por lo consignado en el considerando 17 anterior y la valoración integral de lo allí indicado a la hora de construir la versión final de la reforma integral analizada en este dictamen.

39. Del análisis realizado por la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, se tiene como resultado: la derogación de veintidós artículos, la eliminación de diecinueve artículos, del 100 al 108 y sus transitorios, en primera instancia; la creación de dos nuevos artículos, referentes a la creación de la categoría de profesor III y su entrada en vigor, un transitorio al Título III. Régimen de Dedicación Exclusiva; la derogatoria del Título V. Premio Roberto Brenes Mesén, para que este sea trasladado al Reglamento para la Tramitación de Reconocimientos (Premios y Distinciones) que Otorga la Universidad Nacional. Del proceso de audiencia derivan la aplicación de las observaciones y la re enumeración del articulado, a la luz de lo anterior se genera una reforma integral y pertinente del Reglamento del Régimen de Carrera Académica que responde a la necesidad institucional de establecer los criterios de forma definitiva y no en el marco de transitorios derivados de la entrada en vigor de las Leyes 9635: Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y 10159: Ley Marco de Empleo Público.

Además, de regular lo referente al Régimen de Dedicación Exclusiva Académica en un cuerpo normativo independiente y armonizar en un solo reglamento lo referente a premios y distinciones otorgadas institucionalmente, así como el uso del lenguaje inclusivo a lo largo del documento. Igualmente es oportuno señalar que la propuesta tiene como base un análisis integral y contextual de la realidad institucional que involucra no actuar en detrimento de los esfuerzos institucionales en materia de sostenibilidad financiera realizados en el pasado cercano; pero a su vez en la búsqueda de garantizar a futuro, tanto en términos generales como en lo particular del Régimen de Carrera Académica.

A modo de resumen, los principales cambios son los siguientes:

- a) Los puntajes que se aplicaron como transitorios en el periodo 2022-2024 se establecen de manera definitiva.
- b) Se establece la categoría de profesor III, lo cual da respuesta a lo indicado en la actual Convención Colectiva de Trabajo UNA-Situn, artículo 51; su entrada en vigor se establecerá en el 2026 previos análisis de impacto financiero correspondiente. Sin embargo, es importante señalar que permite disminuir la brecha de tiempo entre profesor II o profesor II con incentivo al ascenso a la categoría de catedrático, la cual actualmente es de 10 y 7 años respectivamente y se alcanzaría el profesor III a los 12 años y el catedrático a los 16 años, lo cual permite ascensos en periodos más cortos.
- c) Se retira, a partir del 2026, la administración del Régimen de dedicación exclusiva de la Comisión de Carrera Académica.
- d) Se retira, a partir del 2026, la administración del premio Roberto Brenes Mesén por parte de la Comisión de Carrera Académica y se trasladará al Reglamento para la Tramitación de Reconocimientos (Premios y Distinciones) que Otorga la Universidad Nacional.
- e) Se establece que los criterios y las escalas de evaluación utilizadas por la Comisión de Carrera Académica se publiquen cuando se abra la convocatoria correspondiente.
- f) Se elimina la puntuación por lenguajes computacionales.
- g) Se puntuará la participación como responsable y participante en PPA.

- h) Se puntuará la participación en comité asesor o tutor de trabajos finales de graduación concluidos exitosamente.
- i) Se amplían las responsabilidades de la presidencia en el sentido de dar coherencia normativa, por ejemplo, evaluación del personal a cargo que se ejecuta; pero no estaba definido en el reglamento.
- j) Se crea el cargo de vicepresidencia; pero sin incremento de jornada y realizará esta función dentro del medio tiempo ya asignado como miembro, además de delimitar sus funciones.
- k) Se establece la evaluación del desempeño académico como criterio de evaluación, esto al ya contar con el mecanismo correspondiente a nivel institucional, para su entrada en vigor en el 2026, previa propuesta de modificación normativa generada por la instancia competente y que permita integrarlo puntualmente en cada ascenso o designación salarial, según corresponda.
- l) Se mantienen los beneficios al profesor 2 y al catedrático remunerado con salario compuesto y que no supera el salario global definido por la institución para su categoría.

Por ende, es procedente recomendar al plenario del Consejo Universitario la aprobación de la propuesta de modificación integral del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, para su entrada en vigor el 01 de enero de 2025.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR LA MODIFICACIÓN INTEGRAL DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL ANEXO 1 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.**
- B. INSTRUIR AL CENTRO DE GESTIÓN INFORMÁTICA (CGI) PARA QUE REALICE LOS AJUSTES RESPECTIVOS EN LAS REGLAS PROGRAMADAS EN EL MÓDULO PERSONA GENERAL Y MÓDULO SICA PARA QUE, EN LA CONVOCATORIA DEL AÑO 2025 SEGÚN LA RECEPCIÓN DE ATESTADOS DE ASCENSOS, ASIGNACIONES SALARIALES, DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y BENEFICIOS, EN AMBOS MÓDULOS SE ENCUENTREN CORRECTAMENTE HABILITADOS SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE. ACUERDO FIRME.**
- C. INSTRUIR A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE EN CONJUNTO CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS SE DEFINA Y PUBLIQUE EL SALARIO GLOBAL Y COMPUESTO DE LA CATEGORÍA PROFESOR III, A MÁS TARDAR EN EL MES DE MAYO DE 2025. ACUERDO FIRME.**
- D. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIANTILES QUE REALICE EL PROCESO CORRESPONDIENTE PARA LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 40, DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL, EN ARAS DE MANTENER LA COHERENCIA NORMATIVA. ACUERDO FIRME.**
- E. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIANTILES QUE ACTÚE DE OFICIO Y SE CONFORME UNA COMISIÓN ESPECIAL PARA LA CONFECCIÓN DEL REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y SU ENTRADA EN VIGOR EL 01 DE ENERO DE 2026. ACUERDO FIRME.**
- F. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES REALICE EL PROCESO CORRESPONDIENTE PARA QUE EL PREMIO ROBERTO BRENES MESÉN SEA PARTE DEL REGLAMENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE RECONOCIMIENTOS (PREMIOS Y DISTINCIONES) QUE OTORGA LA UNIVERSIDAD NACIONAL. ACUERDO FIRME.**

- G.** TRASLADAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA LAS OBSERVACIONES DADAS AL ARTÍCULO 27, DE LA PROPUESTA EN AUDIENCIA POR PARTE DE CIDEA MEDIANTE EL OFICIO UNA-CIDEA-OFIC-598-2024, DEL 12 DE NOVIEMBRE DE 2024, SUSCRITO POR EL MÁSTER JOSÉ PABLO SOLÍS BARQUERO, DECANO, PARA QUE SIRVAN DE INSUMO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LOS CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN APLICABLES AL ÁREA DE LAS ARTES. ACUERDO FIRME.
- H.** INSTRUIR A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA PARA QUE PRESENTE ANTE ESTE ÓRGANO COLEGIADO, A MÁS TARDAR EL 30 DE MAYO DE 2025, LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A ESTE REGLAMENTO, CON LA INCORPORACIÓN DEL CRITERIO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. ACUERDO FIRME.

## **ANEXO 1**

### **REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA**

#### **PRESENTACIÓN:**

La Universidad Nacional, como institución académica de educación superior, cuya actividad fundamental es el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión y la producción, requiere de un régimen integral de carrera académica que propicie la permanencia y el crecimiento intelectual de su personal académico; este régimen deberá ejecutarse conforme a los más altos principios de excelencia académica, dado que es la única vía para garantizar una formación de calidad de los futuros profesionales del país y la región, así como para asegurar que la investigación, la extensión y la producción académica respondan con pertinencia y calidad a las necesidades de la sociedad.

Este reglamento establece un régimen integral de carrera académica, que incluye la constitución y funcionamiento de la comisión competente, como instancia responsable de gestionar dicho régimen. Se regulan las normas relativas al ingreso, ascenso, derechos, obligaciones y beneficios del personal académico, además de establecer disposiciones sobre la figura de asignación salarial para el personal interino. Asimismo, se regulan los aspectos relacionados con la dedicación exclusiva –en el caso del personal remunerado con salario compuesto– y la licencia remunerada.

Todo lo anterior se enmarca en una lógica de integralidad del régimen, con el fin de promover la excelencia académica y garantizar un uso racional y eficiente de los recursos presupuestarios, si existiese disponibilidad.

## **TÍTULO I COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA**

### **ARTÍCULO 1. COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA**

La Comisión de Carrera Académica (en lo sucesivo la Comisión), es un órgano colegiado con desconcentración máxima de conformidad con el Estatuto Orgánico, artículos 77 y 78, competente y responsable de la administración integral del Régimen de Carrera Académica de la Universidad Nacional (en lo sucesivo el Régimen).

## **ARTÍCULO 2. FUNCIONES**

La Comisión tiene como funciones:

- a) Valorar objetivamente y por medio de los instrumentos de análisis respectivos la labor del personal académico para el ingreso al Régimen y los ascensos y las asignaciones salariales dentro de este, así como los otros reconocimientos otorgados por méritos.
- b) Garantizar el cumplimiento del criterio académico para la asignación salarial del personal académico no propietario que lo solicita.
- c) Definir la asignación salarial al personal académico no propietario, según los requisitos de las categorías del Régimen.
- d) Verificar el requerimiento académico para la asignación de la dedicación exclusiva.
- e) Otorgar el beneficio de la licencia remunerada, conforme a lo dispuesto en la Convención Colectiva.
- f) Publicar los criterios de evaluación de atestados y producción en los procesos de convocatorias referentes a ascensos, beneficios y asignaciones salariales que prevé este reglamento.
- g) Pronunciarse sobre otros aspectos del Régimen de Carrera Académica.

Todo lo anterior, en los términos y las condiciones indicadas en este reglamento y la normativa universitaria.

## **ARTÍCULO 3. INDEPENDENCIA Y RESPONSABILIDAD**

La Comisión funcionará con plena independencia y responsabilidad en sus decisiones en materia de su competencia.

## **ARTÍCULO 4. VOTOS Y NOTIFICACIONES**

Los acuerdos son adoptados por la mayoría absoluta y se votan nominalmente, salvo disposición expresa en contrario. Los acuerdos tomados en votación secreta sobre personas se comunicarán con dictamen razonado a los interesados.

## **ARTÍCULO 5. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN**

La Comisión estará integrada por siete personas nombradas por el Consejo Universitario. Poseerán al menos categoría o asignación salarial de profesor II, serán de tiempo completo en la Universidad y representarán diferentes áreas del conocimiento. El Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (Situn) tendrá un representante con carácter de observador que deberá cumplir con los mismos requisitos de los integrantes y tendrá únicamente derecho a voz.

En casos excepcionales, hasta dos de los miembros de la Comisión podrán ser personas jubiladas, que en el transcurso de su relación laboral hubieran sido miembros de la Comisión de Carrera Académica. No podrán asumir la presidencia de la Comisión y su nombramiento podrá ser por un único periodo de tres años.

## **ARTÍCULO 6. SUPLENTE**

Cada integrante de la Comisión tendrá un suplente, nombrado por el Consejo Universitario, mediante el mismo mecanismo de quienes son titulares, hasta el plazo de su nombramiento con posibilidad de reelección. En caso de prórroga de su nombramiento, este tendrá una vigencia de tres años.

Los miembros suplentes serán académicos con al menos categoría o asignación salarial equivalente a la de profesor II y de tiempo completo. Al menos 4 de los 7 suplentes deben ser propietarios. Los suplentes asumirán las funciones del titular en caso de ausencia y ejercerán todas las responsabilidades inherentes a su cargo.

Cuando se deba sustituir al titular serán remunerados por el número de dietas correspondientes a las sesiones a las que asistan en sustitución del propietario, con un máximo de ocho dietas por mes. Además, para garantizar el adecuado desempeño de las actividades del suplente, tendrán adicionalmente que participar en talleres de capacitación sobre la actividad de la Comisión de Carrera Académica.

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6**

Los miembros suplentes que estén nombrados al momento de la entrada en vigor de este artículo, mantendrán las funciones consignadas en el momento de su nombramiento reguladas en la versión anterior. Cada miembro de la Comisión tendrá un suplente, nombrado por el Consejo Universitario, mediante el mismo mecanismo de los titulares, hasta el plazo de su nombramiento con posibilidad de reelección automática, en caso de prórroga de su nombramiento será hasta un máximo de tres años.

Los miembros suplentes serán académicos con al menos categoría o asignación salarial equivalente a la de profesor II y de tiempo completo. Al menos cuatro de los siete suplentes deben ser propietarios.

Los miembros suplentes tendrán la función principal de sustituir al titular en caso de ausencia de éste. Cuando se deba sustituir al titular serán remunerados por el número de dietas correspondientes a las sesiones a las que asistan en sustitución de la persona propietaria, con un máximo de ocho dietas por mes.

Además, para garantizar el adecuado desempeño de las actividades del suplente, tendrán adicionalmente las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el titular en el estudio y la preparación de propuestas de dictámenes o resoluciones.
- b) Participar en talleres de capacitación sobre la actividad de la Comisión de Carrera Académica.
- c) Asistir al menos a dos sesiones al mes, con derecho a voz, pero sin voto.

Por la realización de estas tres funciones y bajo el supuesto que se encuentra activo el miembro propietario, se remunerarán un máximo de dos dietas por mes.

En caso de reelección de los actuales suplentes, el nuevo periodo se realizará en apego a lo indicado en el artículo 6.

## **ARTÍCULO 7. PLAZO DE NOMBRAMIENTO**

El nombramiento de los miembros de la Comisión y sus suplentes será por cuatro años y podrán reelegirse. En caso de prorrogarse su nombramiento, este tendrá una vigencia de tres años.

## **ARTÍCULO 8. ATRIBUCIONES**

Son deberes de la Comisión:

- a) Sesionar al menos cuatro veces al mes.

- b) Resolver solicitudes de estudio, ascensos, beneficios, asignaciones salariales que prevé este reglamento y otros que eventualmente la Universidad apruebe para su personal académico.
- c) Resolver el ingreso al Régimen de Dedicación Exclusiva y Licencia Remunerada, en una convocatoria anual de conformidad con lo establecido en este reglamento.
- d) Definir y comunicar a la comunidad universitaria los criterios y los instrumentos de evaluación de atestados y producción en los procesos de convocatorias referentes a ascensos, beneficios y asignaciones salariales que prevé este reglamento.
- e) Verificar el cumplimiento de los requisitos académicos de la dedicación exclusiva.
- f) Mantener un expediente por cada miembro del personal académico que ha solicitado estudio a la Comisión o está incluido en el Régimen.
- g) Comunicar a las instancias respectivas sobre ingresos, ascensos, beneficios, asignaciones salariales, otorgamiento de licencia remunerada, dedicación exclusiva académica y otros beneficios.
- h) Informar a la comunidad académica universitaria sobre el sistema de evaluación del Régimen de Carrera Académica para los diferentes aspectos que contempla este reglamento.
- i) Cumplir con otras funciones propias de su campo de acción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico, este reglamento y otras normas de su competencia.
- j) Nombrar comisiones *ad hoc* compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción o creación intelectual.
- k) Proponer al Consejo Universitario modificaciones a este reglamento.
- l) Brindar un informe anual de labores al Consejo Universitario, en el mes de marzo de cada año.
- m) Solicitar a la instancia que corresponda el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos cuando lo considere necesario.

## **ARTÍCULO 9. PRESIDENCIA Y VICEPRESIDENCIA DE LA COMISIÓN**

La Comisión designará, de su seno, las personas que ejerzan la presidencia y la vicepresidencia, nombradas por mayoría absoluta de votos, quienes durarán en su cargo un año y podrán ser reelectas.

## **ARTÍCULO 10. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA**

La presidencia tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

- a) Presidir las reuniones de la Comisión.
- b) Representar a la Comisión en los actos de la Universidad o en aquellos en los que la Comisión deba estar presente.
- c) Velar porque la Comisión cumpla las leyes y los reglamentos relativos a su función.
- d) Confeccionar el orden del día y considerar para ello las peticiones de los demás miembros de la Comisión.
- e) Ejecutar y comunicar los acuerdos de la Comisión.
- f) Ejercer las funciones de responsable administrativo superior.
- g) Elaborar el Plan Operativo Anual.
- h) Dirigir la ejecución y evaluación de la gestión académico-administrativa de la instancia según la normativa vigente.
- i) Facilitar la comunicación y coordinación al interior y exterior de la instancia.
- j) Realizar la evaluación del personal de la oficina de Carrera Académica en concordancia con las políticas institucionales.
- k) Administrar y gestionar el presupuesto asignado anualmente a la Comisión.

l) Las demás que le asigne este reglamento y otras normas universitarias.

#### **ARTÍCULO 11. ATRIBUCIONES DE LA VICEPRESIDENCIA**

Son atribuciones de la vicepresidencia:

- a) Sustituir a quien ejerza la presidencia en su ausencia, con las mismas atribuciones del cargo y con su misma jornada y remuneración. Si la sustitución se presenta por más de veinte días hábiles consecutivos, se le remuneraba durante el plazo de la sustitución, con el salario o sobresueldo de referencia para la presidencia y se le mantendrá la jornada de la vicepresidencia.
- b) Coadyuvar con la presidencia en la conducción de la Comisión.
- c) Otras que le sean asignadas por el Comisión o por este reglamento

#### **ARTÍCULO 12. JORNADAS DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA COMISIÓN Y SU REMUNERACIÓN**

La presidencia de este órgano tendrá una jornada de tres cuartos de tiempo mientras que la vicepresidencia, una de medio tiempo. Los demás miembros de la Comisión tendrán una jornada de medio tiempo.

Su esquema de remuneración será compuesto o global, según corresponda, a partir del análisis que realice el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos al momento del nombramiento.

En el caso de ser bajo el esquema de salario compuesto, se reconocerá un sobresueldo nominal establecido en el Reglamento del Régimen Laboral; este sobresueldo no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales. El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. En caso de quienes ejerzan la presidencia y la vicepresidencia sean remuneradas por salario compuesto y se aplicará de la siguiente manera:

- a) A la presidencia se le reconocerá el sobresueldo nominal establecido en el Reglamento del Régimen Laboral para la Presidencia de la Comisión de Carrera Académica.
- b) A la vicepresidencia se le reconocerá el equivalente al sobresueldo nominal establecido en el Reglamento del Régimen Laboral para la Vicepresidencia del Tribunal Electoral Universitario (TEU).

Este sobresueldo no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales. El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto.

#### **ARTÍCULO 13. SECRETARÍA DE LA COMISIÓN**

La Comisión nombrará a quien ejerza la secretaría, esta persona tendrá entre sus funciones el grabar las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes y demás que la Comisión le asigne. Para el desempeño de su cargo, contará con el apoyo del personal administrativo asignado a la Comisión.

#### **ARTÍCULO 14. QUORUM**

El *quorum* con el que la Comisión puede sesionar válidamente es de cuatro miembros para sesiones ordinarias o extraordinarias convocadas previamente.

Las sesiones extraordinarias deberán ser convocadas en un plazo mínimo de veinticuatro horas, salvo casos de urgencia, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Administración Pública, artículo 52.

La persona representante del Situn que participa como observador, según lo establece el artículo 5, de este reglamento, no afecta el *quorum*.

#### **ARTÍCULO 15. PLAZOS PARA RESOLVER**

La Comisión de Carrera Académica deberá resolver las solicitudes de estudio que ingresan en un plazo máximo de cuatro tres meses.

En aquellos casos que, por su complejidad, debidamente justificada, o la falta de contenido presupuestario, requieran un plazo mayor, podrá extenderse hasta un máximo de tres meses adicionales. En estos casos se deberá informar por escrito al miembro del personal académico interesado.

#### **ARTÍCULO 16. FORMALIDADES DE LAS ACTAS**

De cada sesión se levantará un acta que deberá incluir las formalidades del acta su levantamiento de forma literal de conformidad con lo regulado en la Ley General de Administración Pública, artículo 56. Además, indicará las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos. No constarán en las actas los nombres de los dictaminadores.

Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por las dos terceras partes.

Las actas serán firmadas por la presidencia, la secretaría y quienes hayan salvado su voto en alguno de los asuntos contenidos en el acta.

Las actas son públicas a partir de su aprobación.

#### **ARTÍCULO 17. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE ACTAS**

En caso de que alguno de los miembros de la Comisión interponga moción de revisión contra un acuerdo, el mismo será resuelto al conocerse el acta de esa sesión. Si el acuerdo es sobre personas, deberá resolverse en votación secreta. Esta revisión se resolverá por simple mayoría.

Las mociones de revisión deberán ser planteadas a más tardar al discutirse el acta y deberá resolverse en la misma sesión.

Las simples observaciones de forma, relativas a la redacción de los acuerdos no serán consideradas para efectos del inciso anterior, como moción de revisión.

## **ARTÍCULO 18. VOTOS SALVADOS**

Las personas que conforman la Comisión de Carrera Académica podrán hacer constar en el acta su voto contrario al acuerdo adoptado y los motivos que lo justifiquen, de tal forma queda exento de las responsabilidades que, en su caso, pudieran derivarse, excepto en los acuerdos sobre personas.

## **ARTÍCULO 19. ACCESO A EXPEDIENTES PERSONALES**

Los expedientes que conforman y custodian la Comisión de Carrera Académica son debidamente custodiados en resguardo a los datos personales de acceso restringido que contienen. Tendrán acceso a los expedientes:

- a) El titular de un expediente.
- b) Los miembros de la Comisión, su personal administrativo y el representante sindical ante la Comisión, en el cumplimiento de sus funciones.
- c) Autoridades y miembros del funcionariado, debidamente acreditados, que los requieran únicamente para la adecuada prestación del servicio público y para la eficaz actividad ordinaria del ente, en cuyo caso deberán respetar el deber de confidencialidad.
- d) La Asesoría Jurídica para efectos de atender las consultas que se le planteen y para atender los procesos judiciales.

Cualquier requerimiento de acceso a un expediente que no esté contemplado en los incisos anteriores, deberá ser presentado ante la Comisión, mediante una solicitud firmada y debidamente justificada, para determinar si corresponde su entrega, de conformidad con la legislación vigente sobre protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.

Podrán solicitar expedientes a efectos de tener a la vista para su análisis y el Asesor Jurídico de la UNA cuando se esté ante un recurso de reposición que agota la vía administrativa, asuntos extrajudiciales que se estén discutiendo en la vía administrativa o ante el Ministerio de Trabajo y en caso de trámites judiciales.

Cualquier miembro del funcionariado de la Universidad Nacional podrá solicitar copia de los acuerdos que constan en los expedientes, previa revisión de su contenido por parte de la Comisión de Carrera Académica para evitar acceso a datos expresamente prohibidos por la Ley de Protección a la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos.

## **ARTÍCULO 20. IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES**

Los miembros de la Comisión deberán respetar y acatar normas, procedimientos y motivos de impedimento y recusación establecidos en el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad.

Además, por la especialidad del Régimen de Carrera Académica, los miembros de la Comisión estarán impedidos de conocer las gestiones presentadas por su dirección y subdirección de unidad académica, y por el decanato o vicedecanato de su facultad, centro o sede.

## **ARTÍCULO 21. RECONOCIMIENTO Y EQUIPARACIÓN DE GRADOS Y POSGRADOS**

Para los efectos del Régimen, los grados y los posgrados académicos deben estar reconocidos y equiparados, según los procedimientos establecidos por la Universidad Nacional y el Consejo Nacional de Rectores (Conare).

## **TÍTULO II**

### **INGRESO, ASCENSO, BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y LA ASIGNACIÓN SALARIAL**

#### **CAPÍTULO I**

#### **PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y ASCENSO**

#### **ARTÍCULO 22. TRÁMITE PARA ASCENSOS, ASIGNACIONES SALARIALES Y BENEFICIOS**

Los ascensos, las asignaciones salariales o los beneficios no son automáticos. El trámite se iniciará con la solicitud escrita de la persona interesada ante a la Comisión, a la cual deberá adjuntar los atestados completos referentes a calificaciones profesionales y producción o creación intelectual, obtenidos y producidos después de su último estudio de ascenso, asignación salarial o beneficio.

#### **ARTÍCULO 23. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN**

Los tipos de solicitudes que atiende la Comisión de Carrera Académica corresponden a lo siguiente:

- a) Ingreso al Régimen.
- b) Ascenso.
- c) Asignación salarial.
- d) Beneficio a doctorado.
- e) Beneficio a catedrático.
- f) Dedicación exclusiva académica.
- g) Beneficio de Profesor II.

El beneficio a Profesor II únicamente se mantendrá vigente hasta que entre en vigor la categoría de Profesor III. La posibilidad de solicitar el beneficio al profesor II aplicará solo para personal remunerado en salario compuesto.

Corresponderá a la Comisión de Carrera Académica establecer y publicar los plazos para la recepción de los tipos de solicitudes que atiende.

Para el caso de ascenso, asignaciones y reasignaciones salariales, beneficio Profesor II, remuneración por el grado académico de doctorado, beneficio a Catedrático, cumplimiento del requisito académico de la dedicación exclusiva académica —en salario compuesto—, realizará una convocatoria al año, la cual estará supeditada a la disponibilidad presupuestaria definida por la vicerrectoría de administración.

Se deberá considerar, en los casos que corresponda, en resolución con las solicitudes del personal académico las siguientes reglas:

- a) Si el salario global de la categoría mayor es superior al salario ordinario bruto compuesto que devengaría el personal académico en ese nuevo puesto, se remunerará con salario global.
- b) Si el salario global de la categoría mayor es inferior al salario ordinario bruto compuesto que devengaría el personal académico en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario compuesto.
- c) La recepción de solicitudes de beneficio Profesor II, remuneración por el grado académico de doctorado, beneficio a catedrático, y la dedicación exclusiva académica, licencia remunerada, se aplicarán las siguientes reglas:

- i) Se considerarán únicamente las solicitudes para el personal académico que al momento de realizar esta su salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto y podrá recibir los beneficios solicitados hasta que su salario compuesto alcance el salario global. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- ii) Si el salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto, sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- iii) Si el salario del personal académico, al momento de realizar la solicitud, está ubicado en el esquema de salario global definido para su misma categoría o puesto, la solicitud no procede.

Todo lo anterior de conformidad a lo que establece la transcripción del acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023 y la escala salarial vigente al momento de la resolución.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

#### **ARTÍCULO 24. INGRESO AL RÉGIMEN**

Cuando un miembro del personal académico adquiere la propiedad, el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH) tiene la obligación de comunicarlo oficialmente a la Comisión de Carrera Académica, dentro de los tres días hábiles siguientes de la recepción del nombramiento o bien, a solicitud de la persona interesada ante la Comisión de Carrera Académica.

Lo mismo aplica cuando se trata de un miembro del personal académico no propietario que cumple con cinco años consecutivos de laborar para la institución con una jornada de tiempo completo.

Esta comisión, a solicitud del miembro del personal académico, procederá según sea el caso:

- a) Al ingresar al Régimen y ubicar en la categoría de Profesor Instructor Académico, a quien como miembro del personal académico nunca haya solicitado asignación salarial, previa verificación de que cumple con los requisitos del artículo 41.
- b) Comunicar al miembro del personal académico, mediante acuerdo, que no cumple con los requisitos del artículo 41, así como los aspectos pendientes que limitan su ingreso al Régimen.
- c) Ingresar al Régimen a la persona que haya sido objeto de una asignación salarial previa y ubicarla en la categoría correspondiente.

#### **ARTÍCULO 25. CRITERIOS DE ASCENSO**

Los ascensos se harán con base en los criterios establecidos en el Estatuto Orgánico, en este reglamento y en el análisis que realiza la Comisión de la documentación aportada.

Para otorgar una categoría por ascenso se considerarán los siguientes criterios:

- a) Calificaciones profesionales.
- b) Experiencia académica.
- c) Producción o creación intelectual.
- d) Evaluación del desempeño académico.

#### **TRANSITORIO AL INCISO D), ARTÍCULO 25**

A partir del año 2026, se considerará la calificación del desempeño académico como criterio de ascenso en el marco de este reglamento.

Su aplicación dependerá de los criterios de evaluación de desempeño propuesto por la Comisión de Carrera Académica al Consejo Universitario y deben ser entregados a más tardar en mayo de 2025.

#### **ARTÍCULO 26. ADICIÓN Y ACLARACIÓN**

Ante las resoluciones de la Comisión la persona interesada podrá solicitar una gestión de adición y aclaración a efectos de contar con información completa y clara, en los plazos establecidos en el Estatuto Orgánico, el Régimen General de Impugnaciones de la UNA y la Ley General de la Administración Pública.

#### **ARTÍCULO 26 BIS. RECURSO DE REPOSICIÓN**

Contra las resoluciones de la Comisión la persona interesada podrá interponer recurso de reposición, ante la misma Comisión dentro de los plazos establecidos en el Estatuto Orgánico y el Régimen General de Impugnaciones de la UNA y la Ley General de la Administración Pública.

La resolución que resuelve el recurso de reposición agota la vía administrativa.

#### **ARTÍCULO 26 TER. GESTIÓN DE NULIDAD**

De conformidad con el Estatuto Orgánico y el Régimen General de Impugnaciones de la UNA ante las resoluciones en firme de la Comisión, la persona interesada podrá interponer un recurso administrativo de nulidad, siempre y cuando dicha resolución contenga vicios de nulidad de conformidad con lo que establece el ordenamiento jurídico vigente. Corresponderá al solicitante identificar, señalar, comprobar y presentar, en forma puntual, los vicios existentes. Será competencia de la Comisión de Carrera Académica conocer y resolver el recurso planteado.

### **CAPÍTULO II**

#### **LOS CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS**

#### **ARTÍCULO 27. CALIFICACIONES PROFESIONALES, EXPERIENCIA ACADÉMICA Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE ALTO NIVEL**

Las calificaciones profesionales se refieren a lo siguiente:

- a) Grados y posgrados.
- b) Otros estudios.
- c) Conocimiento de lenguas.
- d) Trabajo individual o en equipo, que culmine en la creación, organización o gestión de eventos científicos, artísticos, culturales y académicos de cobertura regional, nacional e internacional.

- e) Participación, coordinación en Programas, Proyectos y Actividades Académicas de la Universidad Nacional debidamente concluidas.
- f) Participación en comité asesor o tutor de trabajos finales de graduación concluidos exitosamente.

## **ARTÍCULO 28. GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS**

Son grados académicos: el bachillerato universitario y la licenciatura.

Son posgrados académicos: la especialidad profesional respaldada por un título universitario, la maestría y el doctorado académico.

## **ARTÍCULO 29. PUNTAJE PARA GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS**

Los puntajes por los grados y posgrados académicos son los siguientes:

Bachillerato	16 puntos
Bachillerato y licenciatura	20 puntos
Especialidad profesional	6 puntos
Maestría	10 puntos
Doctorado	20 puntos

Para lo anterior se considera el puntaje del grado más alto. Sin embargo, cuando se presenta más de una licenciatura o bachillerato se le asignan hasta un máximo de 24 puntos.

Los puntos obtenidos por posgrado se sumarán al puntaje de grado y se podrán considerar todos los posgrados que se presenten.

## **ARTÍCULO 30. PUNTAJE PARA OTROS ESTUDIOS**

Bajo el concepto de otros estudios, debidamente regulados por un sistema de evaluación universitaria o equivalente, cuya totalidad tendrá un máximo de 12 puntos, podrán considerarse lo siguiente:

- a) Estudios de posgrado, debidamente acreditados, con una duración de al menos un semestre a tiempo completo, sin obtención de títulos. Un punto por semestre.
- b) Obtención de títulos de pregrado debidamente acreditados. Hasta un punto por semestre académico con base en el plan de estudios.
- c) Cursos de capacitación en didáctica universitaria (docencia, investigación y extensión). De 0 a 1 puntos por participación.
- d) Participación en cursos de menos de un año, con evaluación de profesor-estudiante.
- e) Participación en congresos, seminarios, simposios, coloquios, talleres y actividades similares, organizados por instituciones de educación superior. Además, con carácter de excepcionalidad, actividades organizadas por entes de reconocido y comprobado renombre que cuenten con autoridad técnica específica. De 0 a 0,50 puntos por participación hasta un máximo de 5 puntos.
- f) Participación directamente en el desarrollo y ejecución de programas, proyectos y actividades académicas de investigación, extensión, docencia (PPAA) o integrado debidamente finalizados y con la aprobación del informe final por la instancia competente. De 0 a 0,5 puntos por coordinación de cada PPAA y de 0 a 0,25 por participación en cada PPAA, hasta un máximo de 2 puntos.
- g) Participación como parte del grupo asesor de trabajos finales de graduación (TFG), debidamente aprobados, en universidades adscritas al Consejo Nacional de Rectores (Conare) certificado por el superior jerárquico. De 0 a 0,5 por cada TFG culminado como tutor y de 0 a 0,25 por cada TFG culminado como asesor, hasta un máximo 2 puntos.

### **ARTÍCULO 31. PUNTAJE POR RECONOCIMIENTO DE LENGUAS**

Se otorgará un máximo de 10 puntos al conocimiento de lenguas de la siguiente manera:

- a) Dominio de una lengua diferente a la materna (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor). 4 puntos por cada una.
- b) Dominio de una lengua muerta (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor). 2 puntos por cada una.
- c) Manejo instrumental de una lengua diferente a la materna, se incluyen las indígenas y de minorías étnicas, 2 puntos.
- d) Manejo instrumental de una lengua muerta (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor) 1 punto por cada una.

### **ARTÍCULO 32. COMPETENCIA PARA CERTIFICAR LENGUAS**

El conocimiento de lenguas mencionadas en el artículo anterior deberá ser evaluado y reconocido por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje.

También tendrán validez las certificaciones extendidas por instancias competentes de otras instituciones nacionales de educación superior universitaria o instituciones avaladas por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, así como las emitidas por las universidades internacionales en las cuales el miembro del personal académico haya realizado sus estudios de posgrado y aporte la certificación del manejo de idioma emitida por la instancia competente de dicha universidad.

En el caso del reconocimiento de lenguas diferentes al idioma materno, también aplicará lo regulado en el Reglamento de Reconocimiento y Equiparación de estudios, Grados, Título Idiomas y Acreditación por Experiencia, artículo 64, inciso b).

### **ARTÍCULO 33. PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA**

Trabajo individual o en equipo, que culmine en la organización de eventos científicos, artísticos, culturales y académicos de cobertura regional, nacional e internacional. De 0 a 1 punto por cada evento, máximo total: 2 puntos.

Solo comprende a los miembros del comité organizador o técnico y científico, según las características del evento.

### **ARTÍCULO 34. EXPERIENCIA ACADÉMICA UNIVERSITARIA**

La experiencia académica universitaria, con grado o posgrado académico, tendrá un puntaje máximo de 32 puntos y comprende lo siguiente:

- a) Experiencia académica en educación universitaria estatal costarricense, 2 puntos por año hasta un máximo de 32 puntos.
- b) Experiencia académica en los siguientes puntos:
  - i) Educación universitaria extranjera.
  - ii) Educación universitaria no estatal costarricense adscrita al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (Conesup).

- iii) En organismos y consorcios internacionales de educación superior, de carácter regional, autorizados en Costa Rica para realizar actividades académicas de docencia, investigación y extensión, posgrados y cursos de actualización y especialización.

Esta experiencia podrá obtenerse producto de una relación laboral o por contratación de servicios profesionales, debidamente comprobada mediante documento idóneo; en ambos casos se otorgarán 2 puntos por año si el solicitante ha tenido responsabilidades académicas equivalentes a un tiempo completo, es decir una dedicación mínima de 40 horas semanales, hasta un máximo de 32 puntos. En caso de que el solicitante haya tenido responsabilidades académicas menores a tiempo completo, el puntaje de 2 puntos por año se calculará en forma proporcional.

### **ARTÍCULO 35. PUNTAJE PARA EXPERIENCIA PROFESIONAL EXTRAUNIVERSITARIA**

Experiencia académica o profesional en ámbitos diferentes a la educación universitaria, en el campo específico de su formación (en puesto que requiere al menos el grado de bachillerato universitario). De 0 a 1 punto por año a tiempo completo, proporcional en fracciones de jornada. Máximo: 5 puntos.

En experiencias simultáneas se considerará solamente la que tenga el puntaje más alto.

### **ARTÍCULO 35 BIS. OTRA EXPERIENCIA UNIVERSITARIA POR ACTIVIDADES ASISTENCIALES A LA ACADEMIA**

Se considerará como otra experiencia universitaria, la que obtiene miembro del funcionariado, en labores paraacadémicas o administrativas, que tengan como objetivo la asistencia en actividades de docencia, investigación, extensión o producción universitaria, con al menos el grado de bachillerato universitario, a tiempo completo o proporcional en fracción de jornada. De 0 a 1 punto por año, hasta un máximo de 5 puntos.

### **ARTÍCULO 36. PLAZOS MÍNIMOS PARA PUNTAJE EN EXPERIENCIA**

Las fracciones de un año serán consideradas en forma proporcional en el caso del funcionariado que haya servido más de un año consecutivo en el mismo puesto. Experiencia académico-administrativa o paraacadémica menores de un año serán consideradas en términos proporcionales.

### **ARTÍCULO 37. PUNTAJE PARA PRODUCCIÓN INTELECTUAL**

La producción o creación intelectual será calificada siguiendo los criterios de evaluación establecidos por la Comisión de Carrera Académica y según los siguientes tipos de producción o creación intelectual y su escala:

- a) Publicaciones:
  - i) Obras literarias, científicas, técnicas y artísticas publicadas por editoriales con consejo y sello editorial. De 0 a 3 puntos.
  - ii) Obras, creaciones o exhibiciones artísticas presenciales, efímeras, gráficas, fotográficas o audiovisuales con evidencia de medio, exhibición, tipología de producción, patrocinio y competencia artística reconocida. De 0 a 3 puntos.
  - ii) Artículos en revistas académicas y científicas, literarias, técnicas o artísticas de carácter periódico con consejo editorial y con revisión por parte de pares externos. De 0 a 3 puntos.
  - iv) Trabajo científico, literario, técnico o artístico publicados por una institución de reconocido prestigio. De 0 a 1 punto.

- v) Trabajos científicos, literarios, técnicos o artísticos que hayan sido producidos y publicados como parte de la acción sustantiva. De 0 a 1 punto.
- b) Otros productos:
  - i) Creación artística, científica o técnica para el comercio o industria, presentaciones artísticas realizadas en espacios públicos. De 0 a 3 puntos.
  - ii) Derechos de propiedad intelectual con potencial de explotación o transferencia tales como patentes de invención, modelos de utilidad, diseños industriales, secretos comerciales, obtenciones vegetales, derechos de autor. De 0 a 3 puntos.
  - iii) Premios otorgados en concursos nacionales, internacionales o gremiales reconocidos. De 0 a 3 puntos.
  - iv) Producciones académicas presentadas en eventos científicos, artísticos o técnicos, nacionales o internacionales que hayan sido debidamente revisadas y aceptadas por un comité científico. De 0 a 0,4 puntos.

El puntaje asignado a la obra se le acreditará al solicitante según las normas establecidas en este artículo y en el 38, en concordantes de este reglamento.

### **ARTÍCULO 37 BIS. PRODUCCIÓN INTELECTUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS**

Para el ascenso a todas las categorías del Régimen, de conformidad con los artículos del reglamento respectivos, la producción intelectual regulada en el artículo 37 debe haber sido revisada y avalada, según corresponda, por los siguientes entes:

- a) Consejo y sello editorial de la casa editorial para los libros.
- b) Consejo editorial y revisión por parte de pares externos para los artículos de revistas académicas, científicas, literarias, técnicas o artísticas.
- c) Aval de pertinencia de comité científico, artístico o técnico de eventos, concursos nacionales o internacionales con jurados, premios nacionales o internacionales con comité o jurados o equipos evaluadores.
- d) Curadurías a proyectos o exposiciones.
- e) Los premios otorgados en concursos nacionales, internacionales o gremiales reconocidos deberán haber sido otorgados por un jurado, comité o equipos de evaluadores.

### **ARTÍCULO 38. CALIFICACIÓN DE ATESTADOS**

Todo atestado se califica una sola vez en el aspecto que mejor responda a las características de este, según el criterio de la Comisión.

En el caso de un atestado de producción intelectual en el que se comprueben distintos aportes del miembro del personal académico, se puede estratificar en diferentes categorías.

En el caso del arte, la réplica de la producción o exhibición del producto en repertorio se evaluará una sola vez.

En el caso de las producciones artísticas, inclusive aquellas generadas con inteligencia artificial o con componentes de diseño en cualquier disciplina, la réplica de la producción o exhibición del producto en repertorio, artes escénicas, danza o música, se evaluará únicamente una vez. Esta norma aplica a toda forma de producción intelectual, sea obra de arte, diseño, instalación, performance, audiovisual, o producción digital. En caso de exhibiciones repetidas en diferentes espacios o eventos, solo se considerará la primera evaluación, siempre y cuando la obra mantenga sus características originales.

Para producciones con adaptaciones significativas o nuevas versiones, podrán considerarse evaluaciones adicionales, previa justificación del valor añadido que aporten a la propuesta inicial.

### **ARTÍCULO 39. PUNTAJE PARA OBRAS COLECTIVAS Y DE COLABORACIÓN**

Cuando la obra es generada en colaboración, pero los autores firman individualmente, cada uno en distintos roles o secciones de la obra, se evaluará la sección o el rol realizado por el solicitante.

Cuando una obra artística implica la participación en colaboración, se evaluarán los aportes y las labores técnicas o en calidad de asistente, de los participantes que aparezcan señalados en algún documento probatorio. Se evaluará el aporte de cada integrante específico de acuerdo con el carácter y el alcance del rol declarado.

Si la producción es una obra colectiva, que no indica el trabajo expreso de cada uno de los participantes, se asignará el puntaje total a cada autor.

### **ARTÍCULO 40. COBERTURA DEL RÉGIMEN**

El Régimen está integrado por el personal académico adscrito que se dedica a las diferentes modalidades de acción sustantiva y administración académica.

### **ARTÍCULO 41. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN, ASCENSOS Y ASIGNACIONES SALARIALES**

Los requisitos de ingreso al Régimen son los siguientes:

- a) Un mínimo de experiencia académica de un año en la Universidad Nacional, con excepción del personal administrativo de acuerdo con la Convención Colectiva artículo 43, y lo indicado en materia de movilidad académica en el Convenio para el Reconocimiento Salarial en las contrataciones de académicos de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (Iesue) de Costa Rica.
- b) Poseer el grado mínimo de posgrado universitario, extendido por alguna de las instituciones de educación superior estatal o instituciones de educación universitaria privada reconocidas por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria (Conesup), o universidades extranjeras cuyo título sea debidamente reconocido y su grado equiparado de conformidad con la normativa del Consejo Nacional de Rectores (Conare).
- c) Aportar los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados.

Para ascensos, asignaciones o reasignaciones salariales se requiere lo siguiente:

- a) Un mínimo de experiencia académica de un año en la Universidad Nacional con una dedicación académica no menor a medio tiempo, con excepción del personal administrativo de acuerdo con la Convención Colectiva, artículo 43, y lo indicado en materia de movilidad académica en el Convenio para el Reconocimiento Salarial en las contrataciones de académicos de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (Iesue) de Costa Rica.
- b) Aportar los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados.

## **ARTÍCULO 42. CATEGORÍAS DEL RÉGIMEN**

Las categorías del Régimen son las siguientes:

- a) Profesor instructor académico.
- b) Profesor I.
- c) Profesor II.
- d) Profesor III.
- e) Catedrático.

Todos los salarios relacionados con las categorías o, en su defecto, a las asignaciones de salario, están asociados a la normativa institucional de salarios compuestos y salarios globales.

## **ARTÍCULO 43. PROFESOR INSTRUCTOR ACADÉMICO**

Para ser profesor instructor académico dentro del Régimen de Carrera Académica se requiere haber cumplido con los requisitos del artículo 40 de este reglamento.

Los criterios evaluativos de las calificaciones profesionales, producción o creación intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

## **ARTÍCULO 44. PROFESOR I**

Para el ascenso o asignación salarial de Profesor I se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 26 puntos en calificaciones profesionales.
- c) Un mínimo de 6 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 33.
- d) Un mínimo de 2,5 puntos en producción o creación intelectual de conformidad con el artículo 36. De estos 2,5 puntos, al menos 1,5 puntos deben corresponder a producción intelectual normada por el artículo 37 *bis*.

El reconocimiento salarial registrará a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica, en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos, calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

## **ARTÍCULO 45. PROFESOR II**

Para el ascenso o asignación salarial de Profesor II se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.

- b) Un mínimo de 30 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales, por lo menos 2 puntos corresponderán al manejo de lenguas, de conformidad con el artículo 31 de este reglamento.
- c) Un mínimo de 12 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d) Un mínimo de 5,5 puntos en producción o creación intelectual. 3 de estos deben ser adicionales desde su último ascenso y deberán corresponder a producción o creación intelectual, de conformidad con el artículo 37 *bis* de este reglamento.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica, en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

### **ARTÍCULO 46. PROFESOR III**

Para el ascenso o asignación salarial de Profesor III se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo 34 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales al menos 2 puntos corresponderán al manejo de lenguas, conforme con el artículo 31 de este reglamento.
- c) Un mínimo de 24 puntos en total de experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d) Un mínimo de 10 puntos en total de producción o creación intelectual, de los cuales 4.5 puntos deben ser adicionales desde su último ascenso y 8,00 puntos del total deberán corresponder a producción intelectual de conformidad con el artículo 37 *bis*.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica, en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 46**

Las solicitudes para optar por ascensos o asignación salarial de profesor III estarán disponibles a partir del año 2026. La Vicerrectoría de Administración, en conjunto con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá definir y publicar el salario global y compuesto de la categoría Profesor III, a más tardar en mayo de 2025.

## **ARTÍCULO 47. CATEDRÁTICO**

Para el ascenso o asignación salarial de Catedrático se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 38 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales 4 puntos al menos deberán ser en lenguas, conforme al artículo 31 de este reglamento.
- c) Un mínimo de 32 puntos en experiencia académica universitaria de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d) Un mínimo de 15.5 puntos en producción intelectual, 5 de los cuales deben ser producidos posterior a su último ascenso. De los 15,5 puntos al menos 12 puntos deberán corresponder a producción intelectual, según lo definido en el artículo 37 *bis* de este reglamento.

El reconocimiento salarial registrará a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

## **CAPÍTULO VI ASIGNACIONES DE SALARIO**

### **ARTÍCULO 48. DEFINICIÓN DE ASIGNACIÓN SALARIAL**

La asignación de salario consiste en otorgarle al académico que no tiene propiedad, el salario equivalente a una de las categorías establecidas en este reglamento. Dicha asignación salarial no implica ingreso al Régimen, con la excepción establecida en los artículos 23 y 41. Si el miembro del personal académico ingresa en propiedad será ubicado en la categoría académica equivalente con la asignación salarial que recibe.

### **ARTÍCULO 48 BIS. RECONOCIMIENTO SALARIAL EN EL SECTOR ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES**

En caso de que un miembro del personal académico tenga nombramiento en propiedad en otra universidad estatal de Costa Rica y labora adicionalmente, en forma temporal, en la Universidad Nacional, a solicitud de la persona interesada, la Comisión de Carrera Académica, y de conformidad con el acuerdo de Conare, en la Sesión 20-01, artículo 4, inciso c), del 24 de julio de 2001, se le asignará el salario correspondiente de la categoría de la Universidad Nacional homóloga a la de la institución estatal de procedencia. La asignación de salario no implica ingreso al Régimen.

Si el académico cumple con los requisitos que establece el reglamento y presenta una solicitud para asignación salarial en la Universidad, el resultado que obtenga de su evaluación se aplicará siempre y cuando la categoría asignada, producto de dicha evaluación, sea superior a la otorgada por el convenio de Conare.

En caso de que el académico obtenga propiedad en la Universidad Nacional se le ubica en la categoría según la asignación salarial otorgada previamente.

En caso de que el académico obtenga propiedad en la Universidad Nacional y no tenga asignación salarial previa, se le asignará la categoría Instructor Académico.

#### **ARTÍCULO 49. INGRESO AL RÉGIMEN POR ADQUISICIÓN DE PROPIEDAD**

En el caso de que el miembro del personal académico adquiera propiedad, ingresará automáticamente al Régimen siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 40.

El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos comunicará a la Comisión de Carrera Académica, al personal académico que adquiere la propiedad para que, de oficio, la Comisión emita un acuerdo de ingreso, que no tendrá efecto alguno en relación con futuros estudios.

#### **ARTÍCULO 50. FRACCIÓN DE JORNADA EN PROPIEDAD**

Cuando un miembro del personal académico ingresado en el Régimen labore una parte de su jornada como no propietario, por esta última se le pagará conforme a la categoría asignada dentro del Régimen.

#### **ARTÍCULO 51. DURACIÓN DE LA ASIGNACIÓN SALARIAL**

La asignación de salario que se le adjudique a un miembro del profesorado será aplicable cada vez que sea nuevamente contratado como no propietario, sin trámite previo.

#### **ARTÍCULO 52. REASIGNACIÓN SALARIAL**

Un miembro del personal académico que disfrute de asignación salarial podrá gestionar una reasignación en el momento en que cumpla con los criterios de ascenso establecidos en el artículo 25. Esta reasignación constituye para efectos de este reglamento, un ascenso, el cual no implica el ingreso al Régimen.

### **CAPÍTULO V DERECHOS, OBLIGACIONES Y BENEFICIOS DEL PERSONAL ACADÉMICO**

#### **ARTÍCULO 53. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

El personal académico que esté dentro del Régimen tendrá además de los derechos y las obligaciones consignados en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, los consignados en este reglamento y otros que en su oportunidad la Universidad Nacional estableciera o pactara.

#### **ARTÍCULO 54. BENEFICIO AL PROFESOR II**

Cuando un profesor II remunerado con salario compuesto cumpla con cada uno de los siguientes requisitos:

- a) Un mínimo de 18 puntos en total de experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 32 puntos en calificaciones profesionales.
- c) Un mínimo de 8,5 puntos en total de producción intelectual, de los cuales al menos 6 deberán corresponder a producción intelectual, según lo definido en el artículo 36 *bis* de este reglamento, tendrá derecho a un incremento salarial de un 10% sobre la base de Profesor II de julio 2018. Este beneficio no crea una nueva base salarial.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica en la cual se consigne su aprobación o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

El artículo 54. Beneficio a Profesor II, tendrá una continuidad de obtención y pago, en consideración de lo siguiente:

- a) Se considerarán únicamente las solicitudes para el personal académico que al momento de realizar la solicitud su salario bruto ordinario compuesto sea inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto y podrá recibir los beneficios solicitados hasta que su salario compuesto alcance ese salario global. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Si el salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para Profesor II, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- c) Si el salario del personal académico al momento de realizar la solicitud está ubicado en el esquema de salario global definido para su misma categoría o puesto, la solicitud no procede.

El pago de este beneficio se realizará en forma proporcional a la jornada en que sea contratada el miembro del personal académico.

#### **ARTÍCULO 55. REMUNERACIÓN POR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORADO.**

Se reconocerá la suma de ₡30.000 (treinta mil colones exactos) al personal académico que posee un doctorado emitido por una universidad nacional o internacional, debidamente reconocido y equiparado por la instancia competente. La persona interesada solicitará la verificación del título a la Comisión de Carrera Académica y esta remitirá la valoración si corresponde al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su efectivo pago. En el caso de contar con más de un grado de doctorado se le remunerará solamente uno de ellos.

Si un miembro del personal académico goza del beneficio por maestría y obtiene un doctorado, se le reconocerá únicamente la diferencia entre el beneficio de maestría y el de doctorado, previa solicitud del interesado.

El beneficio se otorgará únicamente a las personas que devenguen un salario compuesto menor al salario global de la categoría o asignación salarial que ostente el académico al momento en que lo solicita y se pagará en forma proporcional a la jornada de su nombramiento.

## **ARTÍCULO 56. BENEFICIO A CATEDRÁTICO**

Se le otorgará 1 punto que equivale a un monto nominal de 15000 colones (quince mil colones) mensuales cada vez que una persona catedrática cumpla con la relación: 2 puntos en el rubro de producción o creación intelectual y 4 puntos obtenidos de los rubros de calificaciones profesionales o experiencia académica.

Este beneficio no debe ser sumado a la base, por lo que no modifica el cálculo de los otros conceptos salariales:

- a) La producción o creación intelectual debe estar contemplada, en su totalidad, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 36 *bis* de este reglamento.
- b) En el caso de las artes, la producción artística debe venir acompañada de programa de la actividad, video, reseña periodística y crítica de la obra; además, en el caso de exposiciones de arte visual, también se debe presentar la reseña de la junta de curadores.
- c) En el caso de deportes, la producción intelectual debe venir acompañada de la certificación oficial de jurados.

Las solicitudes podrán presentarse una sola vez al año, en las fechas que establezca la Comisión.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible; por tanto:

- a) Se considerarán únicamente las solicitudes para el personal académico que, al momento de realizar la solicitud, su salario bruto ordinario compuesto sea inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto y podrá recibir los beneficios solicitados hasta que su salario compuesto alcance el salario global. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Si el salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- c) Si el salario del personal académico, al momento de realizar la solicitud, está ubicado en el esquema de salario global, la solicitud no procede.

## **ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES DE PROFESORES II, III Y CATEDRÁTICOS**

El personal académico con categorías: Profesor II, Profesor III y Catedrático tendrán obligación de representar a la Universidad Nacional ante organismos nacionales e internacionales, en eventos, jurados o comisiones de alto nivel, o formar parte de comisiones universitarias cuando la institución así lo requiera, previa adecuación de las responsabilidades y condiciones laborales que se ameriten.

### **TÍTULO III RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

## **ARTÍCULO 56. DEFINICIÓN DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

Se entenderá por dedicación exclusiva para efectos de este reglamento, la compensación económica que se reconoce por un periodo definido, al personal académico institucional para que no ejerza de manera particular, sea en forma remunerada o *ad honorem*, la profesión para la cual la institución lo contrató, ya sea en el sector público o privado, por un periodo definido, con las excepciones que se establecen en este reglamento.

El Régimen es de naturaleza contractual; pero potestativo para la institución, de tal forma que solo se aplicará en aquellos casos en los que la universidad identifique la necesidad de que quien ejerza un cargo profesional se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva y siempre que la persona cumpla con los otros requisitos establecidos en este reglamento.

El reconocimiento solo se pagará previa suscripción de un contrato entre el servidor y la rectoría o con quien esta delegue.

El personal académico que se acoja a esta normativa podrá:

- a) Ejercer funciones académicas en una institución educativa pública hasta por un máximo de diez horas semanales, sin que exista sobreposición horaria.
- b) Cumplir funciones de integrante o representante en organismos públicos sea con pago o sin pago de dietas.
- c) Percibir derechos de autor y conexos.
- d) Prestar temporalmente servicios remunerados o ejercer una profesión *ad honorem* en otra entidad, siempre y cuando la Comisión lo autorice previamente mediante resolución razonada, en casos absolutamente excepcionales de evidente beneficio para la Universidad Nacional.
- e) Prestar temporalmente servicios remunerados o *ad honorem* al Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (Sinaes) en calidad de par en procesos de acreditación, siempre que haya sido aprobado en firme por el Consejo Académico de la unidad a la que pertenece, mediante acuerdo debidamente razonado del beneficio para la universidad de la prestación del servicio. La copia de este acuerdo debe ser remitida a la Comisión dentro de los ocho días hábiles siguientes.
- f) Participar en proyectos institucionales desarrollados al amparo de convenios suscritos con fundaciones y en el marco de la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico o contratado para prestar servicios profesionales de manera directa con la universidad, y de los cuales podría derivar una remuneración adicional. En estos casos la jornada máxima de contratación laboral directamente en la Fundación para el Desarrollo Académico de la Universidad Nacional (Fundaua) y en la Universidad no puede superar el tiempo y medio, se debe garantizar que no exista superposición horaria y que la persona no esté prestando servicios remunerados para ninguna otra institución externa pública o privada. Además, es posible que el personal universitario con dedicación exclusiva académica pueda ser contratado directamente por la fundación.
- g) En el caso del personal académico que desempeña puestos relacionados con la enseñanza de las artes, ejercer libremente la actividad artística y en el campo privado, por un máximo de diez horas semanales, no se refiera a la docencia ni interfiera con los deberes académicos y la jornada laboral para la que fueron contratados.
- h) Participar en actividades de vinculación universidad-sociedad por invitación o solicitud de entes públicos u organizaciones no gubernamentales, municipalidades, federaciones, asociaciones de desarrollo comunal, comités cantonales o distritales de deporte, cultura, otras organizaciones comunales, todas las anteriores sin fines de lucro. Lo anterior mediante actividades puntuales como charlas, conferencias, talleres, colaboración en eventos

culturales, artísticos o deportivos, no programadas en el marco de un PPAA o no enmarcados en convenios preexistentes que a criterio razonado del consejo de unidad, centro, sede o sección regional potencie el posicionamiento institucional en la sociedad costarricense y el intercambio de experiencias. La copia de este acuerdo debe ser remitida a la Comisión dentro de los ocho días hábiles siguientes. En el caso que su participación coincida con su horario en la institución deberá acompañar la solicitud con una propuesta de ajuste de actividades para asegurarse el debido resguardo de la ejecución de sus labores o tareas asignadas en coordinación con el superior jerárquico.

- i) Realizar actividades afines a la profesión, donde el grado académico no sea requerido, lo anterior sin que exista sobreposición horaria.

## **ARTÍCULO 57. CRITERIOS PARA EL INGRESO Y DE RECEPCIÓN DE SOLICITUDES**

Los criterios utilizados para la recepción de solicitudes de dedicación exclusiva son los siguientes:

- a) Se considerarán únicamente las solicitudes del personal académico que al momento de realizarlas su salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto, y podrá recibir los beneficios solicitados hasta que su salario compuesto alcance el salario global de su categoría. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Si su salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- c) Si el salario de un miembro del personal académico al momento de realizar la solicitud está ubicado, la solicitud no procede.

Todo tipo de solicitud estará supeditada a la disponibilidad presupuestaria definida por la Vicerrectoría de Administración.

El reconocimiento salarial registrará a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

## **ARTÍCULO 58. FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA**

Aquellos servidores de la Universidad Nacional que estén nombrados en el área académica y desempeñen funciones de dirección académico-administrativa, tendrán derecho a pertenecer al Régimen de Dedicación Exclusiva, si cumplen con los requisitos señalados en este reglamento.

## **ARTÍCULO 59. TRASLADO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA A DEDICACIÓN EXCLUSIVA ACADÉMICA A FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA**

Autorizar al personal académico incluido en el Régimen de Dedicación Exclusiva para Funcionarios Administrativos de la Universidad Nacional, para que, al finalizar sus funciones en los cargos de

dirección académica o gobierno universitario, se incorporen inmediatamente después al Régimen de Dedicación Exclusiva para los Funcionarios Académicos.

Para ello, el miembro del funcionariado en cuestión deberá manifestar por escrito su aquiescencia ante la Comisión de Carrera Académica para que se proceda a su incorporación, siempre y cuando se cumplan con los requisitos señalados en este reglamento.

## **ARTÍCULO 60. REQUISITOS PARA EL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN**

Para la incorporación al Régimen y que la Universidad Nacional le retribuya a la persona interesada un 25% adicional sobre el salario base —para quienes sean remunerados en salario compuesto—, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Poseer, al menos, la categoría o la asignación salarial de Profesor I y cumplir labores académicas, de administración académica o de representación sindical a tiempo completo.
- b) Solicitud de la persona interesada que adjunte toda la documentación que disponga la Comisión de Carrera Académica, en los plazos previamente establecidos.
- c) Acuerdo donde la Comisión de Carrera Académica valore y verifique que la persona interesada cumple con todos los requisitos. Este acuerdo indicará que la incorporación al Régimen será efectiva a partir de la firma del contrato.
- d) Justificación de la persona superior jerárquica respectiva donde esté nombrado el miembro del personal académico, donde se acredite la necesidad institucional y se valoren las condiciones existentes, de conformidad con el plan operativo y el plan estratégico correspondiente de la unidad ejecutora correspondiente, lo cual se realizará mediante una resolución razonada.
- e) El ingreso al Régimen deberá formalizarse mediante contrato que regirá a partir de la fecha de la firma del contrato por parte de la persona que ejerza la rectoría. La persona interesada en un plazo máximo de treinta días naturales, deberá de suscribir el contrato a partir de la comunicación de la Comisión de Carrera Académica.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, la Comisión de Carrera Académica trasladará la información al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite de pago respectivo.

En el supuesto que, transcurridos los treinta días indicados en el inciso c) anterior, la persona interesada no se presente a firmar el contrato, perderá la posibilidad de su incorporación al Régimen; en este caso, se dejará constancia de la situación en su expediente y si lo considera pertinente deberá iniciar nuevamente el trámite de ingreso al Régimen, en los períodos establecidos.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la aprobación y comunicación formal del resultado, la Comisión de Carrera Académica deberá verificar disponibilidad presupuestaria antes de su aprobación.

## **ARTÍCULO 61. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS**

Los contratos de dedicación exclusiva para el personal académico serán suscritos por un plazo máximo de cinco años y mínimo de un año.

La Comisión de Carrera Académica podrá acordar su renovación por un periodo igual, previa justificación de la persona superior jerárquica respectiva, donde esté nombrado el miembro del personal académico, se acredite la necesidad institucional y se valoren las condiciones existentes de

conformidad con el plan operativo y el plan estratégico correspondiente de la unidad ejecutora correspondiente, lo cual se realizará mediante una resolución razonada.

En aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, sustituciones, reemplazos o alguna otra figura que no sea tiempo indeterminado, los contratos de dedicación exclusiva se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento.

El reconocimiento salarial de dicha renovación regirá a partir de la aprobación y la comunicación formal del resultado, la Comisión de Carrera Académica deberá verificar disponibilidad presupuestaria antes de su aprobación.

### **TRANSITORIO ARTÍCULO 61**

El personal académico que ingresó al Régimen de Dedicación Exclusiva, antes del 4 de diciembre de 2018, mantendrá los términos y las condiciones vigentes en ese momento, específicamente el porcentaje del 35% sobre el salario base vigente, así como la vigencia de un año, prorrogable en forma automática, salvo que alguna de las partes informe por escrito, a la otra, su decisión contraria con al menos un mes de antelación al vencimiento del contrato.

Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva académica, calculada sobre el salario base vigente, a quienes se les aprobó su ingreso al Régimen durante las convocatorias correspondientes a 2019 y 2020. La Comisión de Carrera Académica deberá tramitar la modificación de los contratos respectivos, en el que se indique, además, que regirá por un máximo de cinco años, con posibilidad de prórrogas siempre y cuando se justifique, según lo indicado en el artículo 61 de este reglamento y exista disponibilidad presupuestaria.

En los casos de reincorporación al Régimen, se reconocerá el 35% de dedicación exclusiva calculado sobre el salario base vigente, así como las prórrogas anuales automáticas del contrato, únicamente al personal académico que antes del 4 de diciembre de 2018 gozaba de dedicación exclusiva académica y que solicitó formalmente la suspensión del contrato ante la Comisión de Carrera Académica y cuenta con la debida autorización por parte de dicha instancia. Lo anterior también aplica a los miembros académicos becados o exbecados que ingresaron al Régimen antes del 4 de diciembre de 2018 y se mantienen dentro del Régimen.

Se mantendrá el 35% (otorgado antes del 4 de diciembre de 2018) o el 25% (otorgado después del 4 de diciembre de 2018) de dedicación exclusiva académica, aplicado sobre el monto de sobresueldo o recargo nominal (establecido según el salario base de julio de 2018), al personal académico que a la fecha recibe este último beneficio; es decir, aplica solo para los casos en los cuales los sobresueldos o los recargos generan una nueva base salarial. Este monto se mantendrá únicamente por el periodo en el que el miembro del personal académico mantiene el nombramiento del puesto con recargo o sobresueldo que crea una nueva base. Una vez que regrese a su puesto en propiedad, dejará de percibir este monto.

Las condiciones y los porcentajes establecidos en esta reforma serán aplicables a partir de su publicación, en los siguientes términos:

- a) Al personal académico nombrado por primera vez en la Universidad, a partir de la entrada en vigor de esta modificación reglamentaria.
- b) Al personal académico que antes de la entrada en vigor de esta modificación reglamentaria no contaba con un contrato de dedicación exclusiva.

- c) Al personal académico cuyo ingreso se reguló con base en la reforma reglamentaria publicada en *UNA-GACETA* n.º 3- 2021, alcance n.º 3, del 24 de febrero de 2021.
- d) Al personal académico que finaliza su relación laboral y, posteriormente, se reincorporan a la institución, y que cumplan con los requisitos establecidos por el Régimen.
- e) En los supuestos indicados, para que la persona sea adscrita al Régimen de Carrera Académica, deberá justificar la existencia de una necesidad académica en la unidad a la cual pertenece para suscribir el contrato de dedicación exclusiva y verificar el cumplimiento pleno de los requisitos legales y académicos aplicables.

## **ARTÍCULO 62. RETIRO DEL RÉGIMEN**

El personal académico que habiéndose acogido al Régimen deseara retirarse de él, podrá hacerlo libremente con la única obligación de informar, por escrito, con no menos de treinta días naturales antes de la fecha en que desee dejar sin efecto el contrato, a quien ejerce la rectoría.

En el caso de haberse retirado del Régimen, el miembro del personal académico no podrá reintegrarse al sistema sino hasta un año después de su retiro.

## **ARTÍCULO 63. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL RÉGIMEN**

Se suspenderá temporalmente el pago por concepto de dedicación exclusiva al miembro del personal académico que:

- a) Pase a gozar de un permiso sin goce de salario por beca, en este caso la suspensión del beneficio se tramitará de oficio por parte de la Comisión de Carrera Académica y del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, según el plazo del permiso aprobado por parte de la persona superior jerárquica en el Sistema Institucional. La Comisión de Carrera Académica tramitará la modificación del contrato para contemplar la reanudación una vez que finalice sus estudios.
- b) Pase a cumplir funciones en la misma institución, que le permitan acogerse a otros beneficios semejantes. En el caso de las personas con contratos de dedicación exclusiva académica firmados posterior al 4 de diciembre de 2018, cuando asuman puestos de gestión académico-administrativa y este ascenso resulte en una remuneración bajo el esquema de salario global. Durante el periodo que ocupe el cargo, se tendrá por suspendida la vigencia del contrato y la Comisión de Carrera Académica tramitará su modificación para contemplar la reanudación de la vigencia del contrato una vez que finalice su periodo en el puesto de gestión académica-administrativa.
- c) Asuma funciones en la administración pública, con la anuencia de las autoridades universitarias correspondientes. Durante el periodo que ejerza el cargo, se tendrá por suspendido el contrato y la Comisión de Carrera Académica tramitará su modificación para contemplar la reanudación de la vigencia del contrato una vez que la persona regrese a su puesto en la Universidad.
- d) Desea realizar por un periodo no mayor de un año, funciones incompatibles con el disfrute de los beneficios del Régimen, la persona interesada tramitará ante la Comisión de Carrera Académica la solicitud de suspensión del Contrato de la Dedicación Exclusiva siempre y cuando se trate de actividades de alto interés institucional y académico debidamente avalado por el consejo de unidad académica, el Consejo del Centro de Estudios Generales, consejos de sede o sección regional, según corresponda, esto a juicio razonado de la Comisión.

Para lo dispuesto en los incisos a), b) y c) anteriores, es competencia del Programa Desarrollo de Recursos Humanos notificar ante la Comisión de Carrera Académica los permisos sin goce de salario

y su vigencia, contemplados en los incisos indicados, del personal académico que cuenta con el beneficio de dedicación exclusiva, a fin de que esta última realice las acciones relacionadas a la suspensión y reanudación del Contrato de Dedicación Exclusiva.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 63**

La Comisión de Carrera Académica revisará los casos de los miembros del funcionariado que actualmente tienen una suspensión del Contrato de Dedicación Exclusiva, al amparo del artículo 63, con el fin de tramitar una modificación al respectivo contrato para contemplar la reanudación de su vigencia una vez que la persona regrese a su puesto en la Universidad.

### **ARTÍCULO 64. INCUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN**

Los beneficios del Régimen se suspenderán en el momento en que el académico incumpla las disposiciones de este reglamento. En casos de incumplimiento comprobado, el miembro del funcionariado deberá reintegrar la totalidad de lo devengado por este concepto durante el período en el que haya estado violando obligaciones, más una multa equivalente al 25% de ella, y no podrá ser reincorporado al Régimen antes de que hayan transcurrido tres años contados, a partir de la fecha en que se notifique por escrito la sanción.

### **ARTÍCULO 65. RESPONSABILIDAD DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

La Comisión es responsable de la administración del Régimen, por lo que le corresponde:

- a) Verificar los requisitos puntualizados en este reglamento.
- b) Resolver las solicitudes de ingreso al Régimen, en un plazo máximo de treinta días hábiles y comunicar su resolución a la Rectoría, la Contraloría Universitaria y las unidades académicas correspondientes.
- c) Aprobar la suspensión a la cual se refiere este reglamento.

### **TRANSITORIO AL TÍTULO III. RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

Durante el 2025, el Régimen de Dedicación Exclusiva será parte de este cuerpo normativo, para el 2026 la institución deberá contar con un reglamento específico para el Régimen de Dedicación Exclusiva Académica que se ejecute fuera del Régimen de Carrera Académica.

## **TÍTULO IV LICENCIA REMUNERADA**

### **ARTÍCULO 66. OBJETO**

Este título tiene por objeto regular el otorgamiento y el disfrute de la licencia remunerada al personal académico, prevista en la IV Convención Colectiva, artículo 19.

### **ARTÍCULO 67. NATURALEZA Y DEFINICIÓN DE LA LICENCIA REMUNERADA**

La licencia remunerada es un componente del Régimen de Méritos y Beneficios del Régimen de Carrera Académica que la Universidad Nacional otorga a miembros del personal académico, con el propósito de reconocer la calidad de su trabajo y estimular la producción de alto nivel.

Se define como el derecho que tiene el personal académico de la Universidad Nacional luego de diez años de servicio continuo de obtener una licencia remunerada por un año completo, sin pérdida de sus derechos, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en este título.

La licencia remunerada se refiere, de manera específica, al goce del salario y no contempla otros beneficios adicionales por parte de la Universidad Nacional, sin detrimento de aquellos gestionados por las personas beneficiarias ante otros organismos nacionales o internacionales.

## **ARTÍCULO 68. PROPÓSITO DE LA LICENCIA REMUNERADA**

La licencia remunerada tiene como propósito la dedicación del miembro del funcionariado a una actividad académica fuera de la Universidad que implique su enriquecimiento intelectual y profesional, así como un beneficio sustantivo para la Universidad Nacional.

Dicha actividad podrá consistir en la participación de pasantías fuera del país, proyectos de investigación, extensión o producción, elaboración de libros para su publicación o una actividad académica debidamente justificada. Se excluye del beneficio la labor docente remunerada o la realización de estudios formales conducentes a título de grado o posgrado.

## **CAPÍTULO II DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA**

### **ARTÍCULO 69. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA LICENCIA REMUNERADA**

Para solicitar la licencia remunerada los interesados deberán contar con los siguientes requisitos:

- a) Haber laborado en actividades académicas de la Universidad Nacional al menos durante 10 años.
- b) Contar con jornada completa en propiedad.
- c) Poseer al menos la categoría de Catedrático en el Régimen de Carrera Académica.
- d) Contar con una producción intelectual relevante que comprenda la publicación de libros con sello editorial, artículos en revistas nacionales o del extranjero de reconocido prestigio, libros de texto, obras creativas u otra que exprese una trayectoria de excelencia en la Universidad Nacional.
- e) No estar ejerciendo funciones de administración académica.
- f) Una permanencia en la Universidad Nacional posterior al goce de la licencia remunerada no menor a tres años.

En igualdad de condiciones, para otorgar la licencia remunerada tendrá prioridad aquel miembro del personal académico que tenga más años al servicio de la Universidad Nacional, para esto deberá observarse lo establecido en el inciso f) anterior.

### **ARTÍCULO 70. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD**

El miembro del personal académico que cumpla con los requisitos del artículo 69 de este reglamento, presentará la solicitud escrita ante el consejo académico de la unidad académica correspondiente, acompañada del plan de trabajo que desarrollará durante el período de licencia remunerada y toda aquella documentación que considere pertinente. Dicho consejo académico emitirá una recomendación debidamente motivada y elevará el expediente al consejo académico de facultad respectivo, el cual, con visión de desarrollo estratégico integral, emitirá la resolución respectiva debidamente razonada.

En caso favorable, remitirá de oficio el expediente a la Comisión de Carrera Académica para que esta resuelva. En caso contrario, procederá al archivo correspondiente.

## **ARTÍCULO 71. RESOLUCIÓN FINAL DE LA SOLICITUD**

Le corresponderá a la Comisión de Carrera Académica resolver, en el plazo máximo de treinta días hábiles, la solicitud de otorgamiento de licencia remunerada. Para esto contará con total independencia de criterio y su resolución deberá ser debidamente motivada.

Contra las resoluciones de Carrera Académica únicamente cabrá el recurso de reconsideración. La resolución correspondiente dará por agotada la vía administrativa.

## **CAPÍTULO III DEL DISFRUTE DE LA LICENCIA REMUNERADA**

### **ARTÍCULO 72. DEBER DE SUSCRIBIR UN CONTRATO**

Para que un miembro del personal académico pueda disfrutar de los beneficios establecidos en este reglamento, deberá suscribir un contrato con la Universidad Nacional, en el cual se estipulan detalladamente los beneficios y obligaciones recíprocas, así como el plan de trabajo que desarrollará el beneficiario durante el período de disfrute de la licencia.

El contrato señalará los deberes y obligaciones de los beneficiarios, que van desde la entrega de un producto debidamente convenido hasta el compromiso de enriquecer las labores académicas o administrativas institucionales en que, posterior al disfrute del beneficio, se participe.

### **ARTÍCULO 73. OBLIGACIONES DE LA PERSONA BENEFICIARIA DE LA LICENCIA REMUNERADA**

Son deberes de la persona beneficiaria de la licencia remunerada los siguientes:

- a) Dedicarse exclusivamente, a tiempo completo, a las labores relativas a dicha licencia. Sin embargo, la distribución del tiempo para el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato será discrecional por parte del beneficiario.
- b) Entregar a la Comisión de Carrera Académica un informe del proyecto académico realizado, lo cual finiquita el contrato.
- c) Presentar públicamente y ante sus pares los resultados obtenidos durante la licencia remunerada con el propósito de socializar su experiencia.

### **ARTÍCULO 74. DEBERES DE LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE LA PERSONA BENEFICIARIA**

Son obligaciones de la Comisión de Carrera Académica y de la unidad académica de la persona beneficiaria:

- a) Velar porque el funcionariado que goza de esta licencia cumpla, oportuna y satisfactoriamente, con los compromisos adquiridos en el contrato correspondiente y con las estipulaciones de este título.
- b) Suspender de inmediato el beneficio en el caso que se comprobare el incumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- c) Constatar que el informe corresponda al proyecto académico aprobado.
- d) Otros consignados en este título.

## **ARTÍCULO 75. FINANCIAMIENTO DEL RÉGIMEN**

Para garantizar la efectiva ejecución de la licencia remunerada, la Universidad Nacional realizará anualmente las previsiones presupuestarias requeridas e incorporará la asignación presupuestaria correspondiente de la instancia que la administra. Lo anterior sin detrimento de que las unidades académicas destinen recursos propios para este mismo fin.

## **ARTÍCULO 76. COOPERACIÓN ENTRE DIFERENTES UNIDADES ACADÉMICAS**

Las unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes podrán realizar acuerdos de cooperación, con el propósito de que un miembro del funcionariado pueda disfrutar de la licencia remunerada.

## **ARTÍCULO 77. REGISTRO DE BENEFICIARIOS**

La Comisión de Carrera Académica llevará un registro actualizado del personal beneficiario de la licencia remunerada. Dicho registro contendrá los datos personales y profesionales del funcionariado, su calificación en el Régimen de Carrera Académica, una descripción del proyecto académico por desarrollar, una copia del informe final, así como cualquier otra información necesaria para su adecuado seguimiento.

## **ARTÍCULO 78. INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL**

En caso de incumplimiento injustificado del contrato por parte de la persona beneficiaria, la Universidad Nacional lo dará por concluido y cobrará daños y perjuicios correspondientes. Los daños serán estimados de conformidad con los salarios brutos percibidos por el académico durante el período de la licencia, en relación con el grado de incumplimiento del contrato. Adicionalmente, cancelará un 25% por concepto de cláusula penal, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan.

## **ARTÍCULO 79. CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL**

Durante el disfrute de la licencia remunerada la relación laboral del beneficiario con la Universidad se mantiene para todos los efectos; esta persona gozará de su período de vacaciones una vez concluida la licencia respectiva.

## **ARTÍCULO 80. BENEFICIARIO**

El beneficiario de la licencia remunerada gozará de las mismas condiciones salariales que le corresponderían como miembro del funcionariado regular de la Universidad. Mantendrá los derechos a los aumentos o revaloraciones respectivos. Mantendrá, asimismo, el derecho al disfrute de otros beneficios salariales de los cuales sea acreedor. A la persona en condición de beneficiario se le practicarán las deducciones legales pertinentes.

## **ARTÍCULO 81. EXCEPCIONALIDAD**

Ante situaciones de interés institucional plenamente justificadas, la Universidad podrá solicitar al miembro del personal académico la suspensión del disfrute del Régimen, el cual será retomado una vez concluida la tarea temporal que le fue asignada.

## **TRANSITORIO AL TÍTULO IV LICENCIA REMUNERADA**

Durante el año 2025, la Comisión de Carrera Académica recibirá solicitudes de licencia remunerada para ejecutarse en el año 2026.

## **TÍTULO V PREMIO ROBERTO BRENES MESÉN**

Se deroga el título V dado que se propone trasladar el premio Roberto Brenes Mesen al Reglamento para la Tramitación de Reconocimientos (Premios y Distinciones) que Otorga la Universidad Nacional, para habilitación en el año 2026

## **TÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 81. PROFESORADO NO ADSCRITO AL RÉGIMEN**

Profesorado jubilado, emérito, no propietario con jornada laboral menor a 1/2 tiempo en labores académicas o no propietario con jornada de tiempo completo y menos de 5 años de laborar en la institución, *ad honorem* y visitante no adscrito al Régimen y se registrará por los reglamentos respectivos y lo establecido en el Estatuto Orgánico.

### **ARTÍCULO 82. INTEGRACIÓN DE ESTA NORMATIVA**

Cualquier situación no contemplada o divergencia que resultara de la aplicación de este reglamento, será resuelta por la Comisión, salvo en lo que corresponda directamente al Consejo Universitario. Para su resolución se aplicarán, en su orden: el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y sus normas supletorias o conexas aprobadas y vigentes en la UNA, las normas y principios de la Ley General de la Administración Pública en lo que fueran compatibles con las disposiciones y los procedimientos estipulados en este reglamento.

### **ARTÍCULO 83. DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES**

Este reglamento deroga todas las normas y los reglamentos anteriores que se le opongan.

### **ARTÍCULO 83. VIGENCIA**

Este reglamento entra en vigor a partir del 01 de enero de 2025.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

1. El profesorado adscrito al Régimen conservarán su actual categoría y mantendrán los puntajes registrados en los diferentes criterios, según expedientes.
2. A partir de la aplicación de este reglamento el personal académico adscrito al Régimen que soliciten ascenso o quieran acogerse a los beneficios existentes, deberán cumplir con los requisitos señalados en este cuerpo normativo.
3. Al personal académico remunerado bajo el esquema de salario compuesto, que se le apruebe un ascenso en el Régimen de Carrera Académica mientras esté ocupando un puesto de gestión

académica-administrativa se le remunerará por el plazo restante de su nombramiento, de la siguiente forma:

- a) Si el ascenso se da en salario compuesto, se deberá recalculer el salario compuesto que devenga la persona en el puesto de gestión académica-administrativa y se tomará como referencia la nueva categoría académica y su respectivo salario base.
- b) Si el ascenso se da en salario global, se deberá remunerar a la persona que ejerce el puesto de gestión académica-administrativa y se considerará lo siguiente:
  - i) Si el salario global de la nueva categoría académica es superior al salario global del puesto de gestión académica-administrativa que ejerce, se le remunerará por el resto de su gestión, únicamente con el salario global de la nueva categoría académica.
  - ii) Si el salario global de la nueva categoría académica es inferior al salario global del puesto de gestión académica administrativa que ocupa, se le remunerará por el resto de su gestión, con el salario global del puesto de gestión académica administrativa que ocupa.

### **III. 16 de diciembre de 2024 UNA-SCU-ACUE-373-2024**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 6, inciso 6.1 de la sesión ordinaria celebrada el 12 de diciembre de 2024, acta n° 40-2024, que dice:

MODIFICACIÓN A LOS POR TANTOS DEL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-208-2024 DEL 9 DE JULIO DE 2024 DENOMINADO MODIFICACIÓN AL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-307-2023, DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2023, RECTIFICADO CON EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-327-2023, DEL 12 DE OCTUBRE DE 2023 SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ACUERDO SOBRE IMPLEMENTACIÓN DEL SALARIO GLOBAL.

#### **RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-R-OFIC-2773-2024, del 22 de noviembre del 2024, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector, en el cual remite la propuesta de actualización de familia de puestos de la Universidad Nacional y propuesta de modificación al acuerdo sobre implementación del salario global.
2. La audiencia oral realizada el día lunes 2 de diciembre de 2024 a las siguientes instancias: Rectoría, Rectoría Adjunta, Área de Planificación, Oficina de Asesoría Jurídica, Vicerrectoría de Administración, Programa Desarrollo de Recursos Humanos, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional para que emitan su criterio respecto a la propuesta de actualización de familia de puestos de la Universidad Nacional y propuesta de modificación al acuerdo sobre implementación del salario global remitida por la Rectoría mediante oficio UNA-R-OFIC-2773-2024.

#### **CONSIDERANDO**

- 1) El oficio UNA-R-OFIC-2773-2024 se presenta la justificación y propuesta de reforma de normativa, donde se destaca lo siguiente:

*Me permito transcribir el oficio conjunto UNA-VADM-OFIC-2614-2024 UNA-PDRH-OFIC-607-2024 del 22 de noviembre de 2024, mediante el cual la Master Roxana Morales Ramos, Vicerrectora de Administración y la licenciada Paola Arguedas Chacón, directora del Programa*

*Desarrollo de Recursos Humanos, solicitan que esta Rectoría eleve ante el Consejo Universitario, la modificación del acuerdo UNA-SCU-ACUE-208-2024, con la siguiente justificación, una vez analizado y avalado por esta Rectoría:*

*“Desde la aprobación y entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10159, la Universidad Nacional ha venido tomando una serie de medidas de carácter precautorio (mediante acuerdos generales, resoluciones y modificaciones normativas), con el propósito de garantizar su cumplimiento, mientras se resuelve el recurso de inconstitucionalidad interpuesto el 23 de junio de 2023 por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y las universidades públicas que lo integran:*

*Expediente 23-014906-0007-CO: se impugnan LOS ARTÍCULOS 2 INCISO B), 3, 5 INCISO B), 6, 7 INCISOS A), C) F) Y L), 9 INCISO A), 13 INCISO G) PÁRRAFO SEGUNDO, 18, 21 PÁRRAFO FINAL, 23 INCISO B, 24 PÁRRAFO SEGUNDO, 27 PÁRRAFO FINAL, 28 PÁRRAFO TERCERO, 33 PÁRRAFO PRIMERO, 34 PÁRRAFOS PRIMERO Y TERCERO E INCISOS A), B) Y C), 43 PÁRRAFO PRIMERO E INCISOS A), B), C), D), E), 49 PÁRRAFO B), 46 PÁRRAFO ÚLTIMO, 49 PÁRRAFO B), Y TRANSITORIO X, DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO (LEY N°10.159 DEL 08 DE MARZO DE 2022, PUBLICADA EN EL ALCANCE 50 A LA GACETA N°46 DEL 09 DE MARZO DEL 2022).*

*A continuación, se presenta un resumen del proceso de implementación de esta Ley en la Universidad Nacional y se señalan los aspectos pendientes.*

#### **ANTECEDENTES**

- 1. Mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-136-2022 del 13 de junio de 2022, el Consejo Universitario conforma la Comisión de Trabajo Institucional para prevenir las incidencias y formular la ruta estratégica de abordaje y aplicación de la Ley N.° 10159, Marco de Empleo Público.*

*Con resolución UNA-R-RESO-086-2023 del 3 de marzo de 2023, la Rectoría aprueba “Medidas precautorias para la aplicación de la Ley N.° 10159: Ley Marco de Empleo Público; señalando en el por tanto 2:*

- 2. INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA, A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA PARA QUE, EN CONSULTA CON EL SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ELABOREN UNA PROPUESTA DE COLUMNA SALARIAL GLOBAL TRANSITORIA Y LA PRESENTEN A ESTA RECTORÍA EN UN PLAZO MÁXIMO DE UN MES, A PARTIR DE LA FIRMA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN. DICHA COLUMNA SALARIAL ESTARÍA APLICÁNDOSE ÚNICAMENTE AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO A LA INSTITUCIÓN, A PARTIR DE SU APROBACIÓN, EN TANTO QUEDE INCLUIDO EN EL REGLAMENTO DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO COMO DE ACATAMIENTO PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL*

*Mediante UNA-SCU-ACUE-085-2023 del 16 de marzo 2023, el Consejo Universitario, en el por tanto c), acuerda:*

- A. DECLARAR QUE TODOS LOS PUESTOS ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS QUE CONFORMAN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LA INSTITUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SIN EXCEPCIÓN, SON EXCLUSIVOS, EXCLUYENTES E INMEDIATAMENTE VINCULADOS AL DESARROLLO Y EJERCICIO DE LAS*

COMPETENCIAS CONSTITUCIONALES OTORGADAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL PARA EL EJERCICIO DE SU ACCIONAR ACADÉMICO SUSTANTIVO. ACUERDO FIRME.

- B. ACLARAR QUE TODAS LAS RELACIONES DE EMPLEO DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SE MANTIENEN BAJO LA RECTORÍA Y LA JERARQUÍA DE LAS INSTANCIAS INSTITUCIONALES, ESTABLECIDAS EN EL ESTATUTO ORGÁNICO Y EN LA NORMATIVA INTERNA. ACUERDO FIRME.
- C. SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE COORDINE CON LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, TODOS LOS ASPECTOS RELATIVOS A LA DEFINICIÓN DE LAS FAMILIAS, SALARIO GLOBAL, Y DEMÁS ASPECTOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. ACUERDO FIRME.

*Mediante oficio UNA-VADM-OFIC-1757-2023 UNA-PDRH-OFIC-481- 2023 del 6 de setiembre de 2023, la Vicerrectoría de Administración y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, remitieron a la Rectoría, para valoración y posterior remisión al Consejo Universitario, la propuesta de acuerdo para la aplicación, de manera precautoria, del Salario Global en la Universidad Nacional.*

*El 6 de setiembre de 2023, la Rectoría Adjunta, Vicerrectoría de Administración y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, remitieron a la Rectoría, mediante oficio UNA-RA-OFIC-513-2023 UNA-VADM-OFIC-1758-2023 UNA-PDRH-OFIC-479-2023, la propuesta de Familia de Puestos de la Universidad Nacional. Lo anterior, en consonancia con lo instruido en las resoluciones UNA-RESO-086-2023 del 3 de marzo de 2023 y UNA-R-RESO-162-2023 del 10 de marzo de 2023.*

*Con oficio UNA-R-OFIC-1751-2023 del 7 de setiembre de 2023, la Rectoría remitió al Consejo Universitario la "Propuesta de Familia de Puestos de la Universidad Nacional".*

*La Rectoría, mediante oficio UNA-R-OFIC-1750-2023 elevó al Consejo Universitario la propuesta de acuerdo para la aplicación del Salario Global en la Universidad Nacional, mientras que con oficio UNA-R-OFIC-17512023, también del 7 de setiembre de 2023, elevó al Consejo Universitario la propuesta de Familia de Puestos de la Universidad Nacional.*

*Con circular instrucción UNA-R-DISC-012-2023 del 8 de setiembre de 2023, la Rectoría comunicó a la comunidad universitaria la suspensión temporal de los trámites de nombramientos de personas de nuevo ingreso, prórrogas, ascensos, cambios de puesto y nuevas solicitudes de asignación de incentivos salariales, a partir del 10 de setiembre del 2023 y hasta que entrara en vigencia el acuerdo del Consejo Universitario en el que fuese aprobado lo correspondiente a la implementación de la Familia de puestos de la Universidad Nacional, la Columna de Salario Global y sea publicada la Escala de Salario Global respectiva.*

*Con oficio UNA-R-OFIC-1807-2023 del 12 de setiembre de 2023, el M.Ed Francisco González Alvarado, rector, remitió al Consejo Universitario una modificación a la propuesta de acuerdo para implementar la Ley Marco de Empleo Público, que fue remitida mediante UNA-R-OFIC-1750-2023, debido a que el 8 de setiembre de 2023 en ALCANCE N°173 A LA GACETA N°165, fue publicada una modificación del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público con Decreto Ejecutivo N° 44199 MIDEPLAN, en el que se reformó parcialmente el artículo 36, que versa sobre la implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.*

*Mediante acuerdo general UNA-SCU-ACUE-307-2023, del 29 de setiembre de suscrito por la Dra Jeannette Valverde Chávez publicado por la gaceta ALCANCE N.º 6 A LA UNA GACETA N.º 8-2023, AL 29 DE SETIEMBRE DE 2023 se indicaron los por tantos necesarios para atender la aplicación de la Ley Marco Empleo Público en el funcionamiento organizativo administrativo salarial de la institución.*

*De conformidad con el por tanto D del acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023, con resolución UNA-VADM-RESO-313-2023 del 5 de octubre de 2023, la Vicerrectoría de Administración publicó la escala de salario global correspondiente a la familia de puestos de la Universidad Nacional.*

*Mediante circular UNA-R-CIRC-099-2023 del 5 de octubre de 2023, la Rectoría reanudó los procesos de nombramiento de personas de nuevo ingreso, prórrogas, ascensos, cambios de puesto y nuevas solicitudes de asignación de incentivos salariales.*

*Adicionalmente, de conformidad con lo señalado en el punto B del acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023, y teniendo como insumo lo señalado por la Vicerrectoría de Administración y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos en oficio UNA-VADM-OFIC-044-2024 UNA-PDRHOFIC-006-2024 del 11 de enero de 2024, con oficios UNA-R-OFIC-0552024 y UNA-R-OFIC-059-2024, ambos del 15 de enero de 2024, la Rectoría remitió al Consejo Universitario la propuesta de modificación a 22 reglamentos de la Universidad Nacional, con el objetivo ajustarlos a las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 y su reglamento, aclarando que ninguna de las propuestas implica modificaciones sobre la definición de la familia laboral, los puestos y las clases que la conforman.*

*Mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-230-2024 publicado en ALCANCE N° 17 a la UNA GACETA N° 3-2024 al 5 de agosto de 2024, el Consejo Universitario acordó modificar un total de 20 reglamentos, a saber:*

- 1. Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad Nacional (...)*
- 2. Reglamento para el Reconocimiento del Tiempo Servido en Otras Instituciones Públicas (...)*
- 3. Reglamento del Régimen Laboral (...)*
- 4. Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría Universitaria (...)*
- 5. Reglamento para Regular los Servicios que ofrecen las Autoridades de Conducción Superior en la UNA (...)*
- 6. Reglamento del Consejo Universitario (...)*
- 7. Reglamento de Permisos y Licencias para el Personal de la Universidad Nacional (...)*
- 8. Reglamento del Régimen de Prohibición de la Universidad Nacional (...)*
- 9. Reglamento de la Procuraduría de la Ética (...)*
- 10. Reglamento del Sistema de Planificación de la Universidad Nacional (...)*
- 11. Reglamento de Sedes Regionales, Interuniversitarias y Secciones Regionales (...)*
- 12. Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías (...)*
- 13. Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones (...)*
- 14. Reglamento de la Editorial Universitaria (...)*
- 15. Reglamento de la Defensoría Estudiantil (...)*
- 16. Reglamento del Comité Ético Científico de la Universidad Nacional (...)*
- 17. Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional (...)*

18. *Reglamento de Pago de Zonaje (...)*
19. *Reglamento de Certamen UNA-Palabra (...)*
20. *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional (...)*

*En cuanto a la modificación del Reglamento del Teuna, así como la modificación al Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad, ambos presentes en la propuesta elevada por la Rectoría, para modificación, se señala en los considerandos 27 y 28 del acuerdo UNA-SCU-ACUE-230-2024, que serán objeto de análisis en otro dictamen.*

*En el considerando 24 del acuerdo UNA-SCU-ACUE-230-2024, se señala la lista de los reglamentos y los acuerdos del Consejo Universitario que requieren una modificación para ajustarlos a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público, para un total de 35. De manera tal que, considerando la modificación efectuada en 20 reglamentos, quedaban por modificar los siguientes 15 cuerpos normativos:*

- a. *Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la UNA*
- b. *Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico*
- c. *Reglamento de Instrumentos de Cooperación Externa, Donaciones y Préstamos*
- d. *Reglamento de la Vinculación Externa Remunerada, la Cooperación Externa y la Relación con la Fundauna*
- e. *Reglamento de los Impedimentos, Excusas y Recusaciones*
- f. *Reglamento de Sobresueldos*
- g. *Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuaciones de Tareas*
- h. *Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos*
- i. *Reglamento del Régimen de Carrera Académica*
- j. *Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de la Universidad Nacional*
- k. *Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional*
- l. *Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión en la Universidad Nacional*
- m. *Reglamento del Tribunal Electoral Universitario (Teuna)*
- n. *Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional o. Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad*

*En el ALCANCE N° 1 a la UNA-GACETA 5-2024 al 5 de noviembre de 2024, que indica FE DE ERRATAS al ALCANCE N° 5 a la UNA-GACETA N° 15-2022 al 8 de diciembre de 2022, se publicó de manera íntegra el REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y EL ACOSO LABORAL.*

*Con oficio UNA-VADM-OFIC-900-2024 UNA-PDRH-OFIC-188-2024 del 17 de abril de 2024, se remitió a la Rectoría la propuesta de modificación al Reglamento de dedicación exclusiva para el personal administrativo de la Universidad Nacional. Dicha propuesta fue elevada por la Rectoría para análisis del Consejo Universitario mediante oficio UNA-R-OFIC-917-2024 del 17 de abril de 2024; derivado de lo cual, con acuerdo UNA-SCU-ACUE-177-2024 publicado en el ALCANCE N° 6 a la UNA GACETA N° 32024 al 26 de junio de 2024, el Consejo Universitario aprobó la*

**“MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”.**

Con acuerdo UNA-SCU-ACUE-262-2024, publicado en ALCANCE N° 23 a la UNA-GACETA N° 3-2024 al 3 de setiembre de 2024, el Consejo Universitario comunicó la “MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 1, 4, 6, 9, 14, 15, 15 BIS, 28, 42, 42 BIS, 42 TER, 43, 43 BIS, 44, 53, 56, 57, 58, 60, 61, 65, 73 BIS, 76, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 89, 97, 98 BIS, 128, 129, 184, 186, 189 BIS DEL REGLAMENTO DEL TRIBUNAL ELECTORAL UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”.

Mediante oficio UNA-R-OFIC-1425-2024 del 14 de junio de 2024, la Rectoría remitió propuesta de modificación al “Reglamento de Vinculación Externa, Cooperación Externa y Relación UNA-Fundauna”, para ajustarlo a la Ley Marco de Empleo Público. A partir de lo anterior, con acuerdo UNA-SCU-ACUE-275-2024 publicado en ALCANCE N° 27 a la UNA GACETA N° 3-2024 al 16 de setiembre de 2024 se estableció la “MODIFICACIÓN PARCIAL DE LOS ARTÍCULOS 19, 24 BIS, 26, 40, 44, 47, 48, 50, 52, 53 Y 53 BIS; ADICIÓN DE UN TRANSITORIO AL ARTÍCULO 47 Y DE UN CAPÍTULO SOBRE CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTA POR FUNDAUNA CON TRES ARTÍCULOS NUEVOS AL REGLAMENTO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, COOPERACIÓN EXTERNA Y SU RELACIÓN CON LA FUNDAUNA”.

Con oficio UNA-CAAE-SCU-OFIC-028-2024 del 1 de octubre de 2024, el Consejo Universitario remitió en audiencia escrita la propuesta de modificación al Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional.

Mediante oficio UNA-CAAE-SCU-OFIC-033-2024 con fecha 21 de octubre de 2024, se remitió en audiencia escrita la propuesta de modificación integral del Reglamento del Régimen de Carrera Académica.

Con oficio UNA-R-OFIC-2649-2024 del 11 de noviembre de 2024, la Rectoría elevó al Consejo Universitario la propuesta de modificación al Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuación de Tareas, que tiene como insumo lo señalado en oficio UNA-RA-OFIC-1022-2024 UNA-VADM-OFIC-2493-2024 UNA-PDRH-OFIC-581-2024 del 6 de noviembre de 2024.

Considerando lo anterior, a la fecha, quedan por revisar y tramitar, si corresponde, ocho reglamentos para ajustarlos a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público:

- A. Reglamento de Instrumentos de Cooperación Externa, Donaciones y Préstamos (se sugiere trabajarlos con Asesoría Jurídica y la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (AICE))
- B. Reglamento de los Impedimentos, Excusas y Recusaciones (se sugiere trabajarlo desde Asesoría Jurídica)
- C. Reglamento de Sobresueldos (se trabajará en conjunto la VADM y PDRH)
- D. Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos (se entregará la propuesta de modificación a finales de noviembre de este año)
- E. Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de la Universidad Nacional (se sugiere trabajarlo en la Comisión de Carrera Administrativa con el acompañamiento de Asesoría Jurídica)
- F. Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión en la Universidad Nacional (se sugiere que lo trabaje APEUNA)

- G. *Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional (la propuesta fue entregada con oficios UNAR-OFIC-055-2024 y UNA-R-OFIC-059-2024, ambos del 15 de enero de 2024)*
- H. *Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad (se está trabajando en una comisión conformada por la Rectoría), Actualización de familia de puestos de la Universidad Nacional Mediante oficio UNA-PDRH-OFIC-589-2024 del 11 de noviembre de 2024, la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, remitió a la Vicerrectoría de Administración el informe UNA-AOTCVC-ICRT-176-2024, relacionado con la Familia de Puestos de la Universidad Nacional, aplicable únicamente a la columna salarial global.*

*El informe cuenta con el aval de la Vicerrectoría de Administración ya que fue consultado a este Despacho en varias sesiones de trabajo, y se incorporaron todas las observaciones realizadas.*

*Además, el informe preliminar fue presentado, a nivel general, el 16 de octubre de 2024, en la Comisión de Trabajo Institucional para prevenir las incidencias y formular la ruta estratégica de abordaje y aplicación de la Ley N.º 10159, Marco de Empleo Público, conformada por el Consejo Universitario mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-136-2022 del 13 de junio de 2022. En el documento se explica con detalle los aspectos de carácter técnico metodológico contemplados para definir la estructura ocupacional de la familia laboral y la columna salarial global que contempla todos los puestos vigentes de la Universidad Nacional.*

*Específicamente en cuanto a la familia de puestos de la institución, se señala que “...está conformada por todas las personas trabajadoras que desempeñan funciones académicas y administrativas de apoyo a la academia, exclusivas para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a la Universidad Nacional como institución de educación superior estatal”.*

*Por su parte, “la columna salarial global de la Universidad Nacional la conforman la estructura ocupacional, ordenada por estratos y clases de puesto ordenada jerárquicamente por la aplicación del método de valoración”.*

*Este informe sustituye el aprobado mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-208-2024 publicado en ALCANCE N° 13 a la UNA GACETA N° 3-2024 al 9 de julio de 2024 que modifica al acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023, del 28 de setiembre de 2023, rectificado con el acuerdo UNA-SCU-ACUE-327-2023, del 12 de octubre de 2023. Es decir, se requiere derogar el informe de familia de puestos y columna de salario global que fue aprobado inicialmente mediante UNA-SCU-ACUE-307-2023, y aprobar la propuesta que se presenta con este oficio: “Actualización de familia de puestos de la Universidad Nacional”.*

*Con respecto al esquema de salario compuesto, se debe mantener vigente lo aprobado por el Consejo Universitario mediante SCU-551-2007 del 23 de abril de 2007 y publicado en Gaceta N°07-2007: estructura de perfiles de cargos por competencias definitiva según el área ocupacional, macroprocesos, niveles y perfiles de cargo.*

*Lo anterior implica que la institución deberá mantener activas dos familias de puestos y sus respectivas columnas salariales, una global y otra compuesta, durante todo el periodo de transición del salario compuesto al salario global. Además, es preciso señalar que la transición al salario global deberá respetar las normas establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, 10.159 y su reglamento, en el sentido de que la transición no es voluntaria, tal como lo señala la Procuraduría General de la República en el criterio PGR-C-1322024 del 17 de junio de 2024.*

- 2) Que en el oficio UNA-R-OFIC-2773-2024 se presenta la propuesta de modificación del acuerdo sobre la implementación del salario global, a continuación el detalle:

Por lo anterior, se someta a consideración del Consejo Universitario, la modificación del acuerdo UNA-SCU-ACUE-208-2024, en los siguientes términos:

ACUERDO VIGENTE	Observaciones de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos del Consejo Universitario
<b>POR TANTO, SE ACUERDA:</b>	
<p>A. APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LAS CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE, CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.</p>	<p>A. APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LAS CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE, CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE INFORME ACUERDO UNA-AOTCVC-ICRT-176-2024 . ACUERDO FIRME.</p>
<p>B. ESTABLECER UN PLAZO MÁXIMO DE NUEVE MESES, A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, PARA QUE LA RECTORÍA CONCLUYA CON EL ANÁLISIS TÉCNICO Y LA REVISIÓN INTEGRAL DE TODAS LAS NORMAS ASOCIADAS Y VAYAN PRESENTANDO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO, LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN CORRESPONDIENTES Y UN INFORME DE LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LA CONFORMAN O A LA COLUMNA DE SALARIO GLOBAL, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA. ACUERDO FIRME.</p>	<p>B. SOLICITAR A LA RECTORIA QUE A MAS TARDAR EL 30 DE MAYO DE 2025, REMITA AL CONSEJO UNIVERSITARIO LAS PROPUESTAS DE MODIFICACION DE LA NORMATIVA ASOCIADAS A LA LEY DEL MARCO DE EMPLEO PUBLICO QUE SE ENCUENTRAN PENDIENTES DE ENTREGAR. ACUERDO FIRME .</p>

<p>C. INSTRUIR A LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL, AL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA FUNDAUNA PARA QUE REALICEN LAS SIGUIENTES GESTIONES:</p>	<p>C. INSTRUIR A LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL, AL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA FUNDAUNA PARA QUE REALICEN LAS SIGUIENTES GESTIONES:</p>
<p>1. COMUNIQUEN A LAS PERSONAS OFERENTES DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, EL ESQUEMA SALARIAL BAJO EL CUAL SE LES CONTRATARÁ (SALARIO COMPUESTO O SALARIO GLOBAL).</p>	<p>1. COMUNIQUEN A LAS PERSONAS OFERENTES DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, EL ESQUEMA SALARIAL BAJO EL CUAL SE LES CONTRATARÁ (SALARIO COMPUESTO O SALARIO GLOBAL).</p>
<p>2. INFORMEN A LAS PERSONAS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, CONTRATADAS A PLAZO FIJO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL, QUE EL MONTO DEL SALARIO BRUTO ORDINARIO DEVENGADO PODRÍA VARIAR EN LOS PRÓXIMOS MESES Y QUE:</p> <p>2.1 EN CASO DE HABER UN AJUSTE AL ALZA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ EL AJUSTE CORRESPONDIENTE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL REAJUSTE SALARIAL</p> <p>2.2 EN CASO DE HABER UN AJUSTE A LA BAJA, CONSERVARÁN EL MONTO DEL</p>	<p>2 INFORMEN A LAS PERSONAS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, CONTRATADAS A PLAZO FIJO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL, QUE EL MONTO DEL SALARIO BRUTO ORDINARIO DEVENGADO PODRÍA VARIAR EN LOS PRÓXIMOS MESES Y QUE:</p> <p>2 1. EN CASO DE HABER UN AJUSTE AL ALZA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ EL AJUSTE CORRESPONDIENTE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL REAJUSTE SALARIAL</p> <p>2.2 EN CASO DE HABER UN AJUSTE A LA BAJA, CONSERVARÁN EL MONTO DEL SALARIO ÚNICAMENTE POR EL PERIODO DEFINIDO DE SU NOMBRAMIENTO;</p>

<p>SALARIO ÚNICAMENTE POR EL PERIODO DEFINIDO DE SUNOMBRAMIENTO; AHORA BIEN, SI LA PERSONA ES RECONTRATADA, SE LE REMUNERARÁ CON EL MONTO DEL SALARIO GLOBAL QUE RIJA EN ESE MOMENTO.</p>	<p>AHORA BIEN, SI LA PERSONA ES RECONTRATADA, SE LE REMUNERARÁ CON EL MONTO DEL SALARIO GLOBAL QUE RIJA EN ESE MOMENTO.</p>
---	---

<p>3. COMO MEDIDA PRECAUTORIA, ENTRE LOS MESES DE SETIEMBRE DE 2023 Y DICIEMBRE DE 2024, LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE UTILICEN LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, ÚNICAMENTE SE PODRÁN EFECTUAR A PLAZO FIJO POR ESTE PERÍODO, NO SE PODRÁN REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD EN ESTE ESTAMENTO CUANDO LA PERSONA SEA REMUNERADA CON SALARIO GLOBAL</p>	<p>3. COMO MEDIDA PRECAUTORIA, ENTRE LOS MESES DE SETIEMBRE DE 2023 Y DICIEMBRE DE 2024, LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE UTILICEN LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, ÚNICAMENTE SE PODRÁN EFECTUAR A PLAZO FIJO POR ESTE PERÍODO, NO SE PODRÁN REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD EN ESTE ESTAMENTO CUANDO LA PERSONA SEA REMUNERADA CON SALARIO GLOBAL.</p>
--	---

<p>D. EJECUTAR LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN, EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO, A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2024. SI HUBIERA UN AJUSTE AL ALZA EN LOS SALARIOS GLOBALES QUE SE PUBLIQUEN CON LA ESCALA DEFINITIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ A PARTIR DE SU ENTRADA EN VIGOR, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA.</p>	<p>D. EJECUTAR LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN, EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO, A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2024. SI HUBIERA UN AJUSTE AL ALZA EN LOS SALARIOS GLOBALES QUE SE PUBLIQUEN CON LA ESCALA DEFINITIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ A PARTIR DE SU ENTRADA EN VIGOR, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA.</p>
<p>E. ACLARAR QUE LE CORRESPONDE AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DEFINIR TODO LO CORRESPONDIENTE A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 27 AL 30. ACUERDO FIRME</p>	<p>E. ACLARAR QUE LE CORRESPONDE AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DEFINIR TODO LO CORRESPONDIENTE A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 27 AL 30. ACUERDO FIRME</p>

<p>F. APROBAR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL, LAS CUALES REGIRÁN PRECAUTORIAMENTE MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR LAS REGLAS ESPECÍFICAS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES</p>	<p>F. APROBAR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL, LAS CUALES REGIRÁN PRECAUTORIAMENTE MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR LAS REGLAS ESPECÍFICAS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES</p>
<p>1.LAS PERSONAS CONTRATADAS ANTES DEL 10 DE MARZO DE 2023 (INCLUIDAS LAS CONTRATADAS POR INTERMEDIACIÓN DE LA FUNDAUNA) QUE MANTIENEN CONTINUIDAD LABORAL Y AQUELLAS QUE EN ESA FECHA O UNA POSTERIOR SEAN RECONTRATADOS EN LA INSTITUCIÓN EN LA MISMA CATEGORÍA, MEDIANDO CONTINUIDAD LABORAL, MANTENDRÁN EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE DISFRUTABAN EN EL MOMENTO DE ESTA MODIFICACIÓN NORMATIVA, CON LAS SIGUIENTES ESPECIFICACIONES</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO</p> <p>FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENOT</p> <p>DE REGIMEN LABORAL TRANSITORIO</p> <p>ARTICULO 3 BIS</p> <p>ALCANCE N°2 A LA UNA GACETA N°4-</p> <p>2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024</p> <p>TRASCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU-</p> <p>ACUE-338-2024</p>

<p>1.1 SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ SU SALARIO COMPUESTO Y PODRÁ SEGUIR RECIBIENDO BENEFICIOS E INCENTIVOS HASTA QUE SU SALARIO COMPUESTO ALCANCE EL SALARIO GLOBAL. CUANDO ESTO OCURRA, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDOPARA SU CATEGORÍA O PUESTO.</p>	SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO
	FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO
	DE REGIMEN LABORAL TRANSITORIO
	ARTICULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA
	GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE
	2024. TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO
	UNA-SCU- ACUE-338-2024 .

	<p>RECIBIENDO BENEFICIOS E INCENTIVOS HASTA QUE SU SALARIO COMPUESTO ALCANCE EL SALARIO GLOBAL. CUANDO ESTO OCURRA, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO</p>
--	--

1.2 SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES SUPERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ FIJO SU SALARIO COMPUESTO SIN POSIBILIDAD DE RECIBIR AUMENTOS O BENEFICIOS SALARIALES ADICIONALES. CUANDO EL SALARIO GLOBAL DE SU CATEGORÍA O PUESTO ALCANCE EL MONTO DEL SALARIO COMPUESTO, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.

SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 42024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024  
TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNASCU- ACUE-338-2024

1.3. EN EL CASO ESPECÍFICO DEL INCENTIVO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA CUYA APROBACIÓN SE PRODUJO ANTES DEL 9 DE SETIEMBRE DE 2023, EN APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDAUNA, Y QUE, POR LO TANTO, FORMA PARTE DEL SALARIO COMPUESTO DEL FUNCIONARIADO; ESTE PODRÁ SEGUIR RECIBIÉNDOLO EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y PORCENTAJES YA APROBADOS POR LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS COMPETENTES HASTA QUE FINALICEN LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARE DE VER) QUE JUSTIFICAN SU PAGO O SE DEJE SIN EFECTO POR LAS MISMAS INSTANCIAS DE APROBACIÓN; EN ESTE CASO LA SUMA DEL SALARIO MENSUAL ORDINARIO DEL MIEMBRO DEL FUNCIONARIADO MÁS EL MONTO MENSUAL DEL INCENTIVO NO PODRÁ SUPERAR EL MONTO MENSUAL DEL SALARIO ORDINARIO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

SE ELIMINA YA QUE FUE INCLUIDO EN LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDACIÓN PARA DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AL. Específicamente este texto está en el **TRANSITORIO ARTÍCULO 47** ALCANCE N° 27 A LA UNA GACETA N° 3 2024 AL 16 DE SETIEMBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNASCU- ACUE-275-2024

SE ESTA DE ACUERDO TAMBIEN FUE INCLUIDO EL MISMO TEXTO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU ACUE-338-2024

2.LAS PERSONAS CON SU JORNADA FRACCIONADA EN DISTINTOS CARGOS, SERÁN TRASLADADAS AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL DE ACUERDO CON LO QUE SUCEDA EN CADA UNO; DE TAL FORMA QUE PODRÍAN RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL, EN FORMA SIMULTÁNEA, SEGÚN LA PROPORCIÓN DE LA JORNADA OCUPADA EN CADA PUESTO.

SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4 2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024  
TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA SCU- ACUE-338-2024

3. LAS PERSONAS QUE INGRESARON A LABORAR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL (INCLUIDAS QUIENES SEAN CONTRATADAS A TRAVÉS DE LA FUNDAUNA) Y HAYAN TENIDO UNA RELACIÓN LABORAL CONTINUA CON EL RESTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SERÁN CONTRATADAS CON EL SALARIO GLOBAL DEL CARGO EN LA INSTITUCIÓN, SALVO QUE LA PERSONA SOLICITE Y DEMUESTRE ANTE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) QUE ERA REMUNERADA CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO Y EN UNA CATEGORÍA IGUAL U HOMÓLOGA A LA DE SU NUEVO NOMBRAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA SCU- ACUE-338-2024.

<p>4. LAS PERSONAS PROPIETARIAS O INTERINAS-QUE RECIBAN SU REMUNERACIÓN MEDIANTE EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO SI SON ASCENDIDAS O ASUMEN UN NUEVO CARGO A TIEMPO COMPLETO, EN OTRA CATEGORÍA, SE TRASLADARÁN DURANTE LA EJECUCIÓN DE ESAS ACTIVIDADES AL ESQUEMA Y MONTO DEL SALARIO GLOBAL. LO ANTERIOR, SALVO QUE EL SALARIO GLOBAL PARA ESA NUEVA CATEGORÍA SEA INFERIOR AL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO; EN ESTE SUPUESTO ASUMIRÁ. EL NUEVO CARGO CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, CON EL LÍMITE DE NO PODER RECIBIR UN SALARIO ORDINARIO BRUTO MAYOR AL DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS</p> <p>ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024.</p>
--	---

<p>5. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE ASUMA UNA FRACCIÓN DE JORNADA EN OTRO PUESTO, ESTAMENTO, CARGO DE AUTORIDAD, ÓRGANO DESCONCENTRADO O AUXILIAR, SE LE APLICARÁ EL SALARIO CORRESPONDIENTE A CADA PUESTO EN FORMA INDEPENDIENTE Y PROPORCIONAL, DE TAL FORMA QUE UNA PERSONA PODRÁ RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL EN FORMASIMULTÁNEA. EL NUEVO CARGO SE REMUNERARÁ DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES REGLAS</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024. TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024.</p>
---	---

<p>5.1 SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MAYORQUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBA</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024.</p>
---	--

<p>5.2 SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MENORQUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNASCU- ACUE-338-2024.</p>
<p>6. PARA LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DEVINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARES DE VER), SE PROMOVERÁ SU FORMULACIÓN Y</p>	
<p>APROBACIÓN EN FORMA CONJUNTA CON LA FUNDACIÓN Y SU EJECUCIÓN MEDIANTE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL DIRECTAMENTE POR LA FUNDAUNA. EN ESTOS CASOS LA JORNADA MÁXIMA DE CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTAMENTE EN LA FUNDAUNA Y EN LA UNA NO PUEDE SUPERAR EL TIEMPO Y MEDIO, SE DEBE GARANTIZAR QUE NO EXISTA SUPERPOSICIÓN HORARIA Y, ADEMÁS, QUE LA PERSONA NO ESTÉ PRESTANDO SERVICIOS REMUNERADOS PARA NINGUNA OTRA INSTITUCIÓN EXTERNA PÚBLICA O PRIVADA. ADEMÁS ES POSIBLE QUE EL PERSONAL UNIVERSITARIO CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA, ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA PUEDA SER CONTRATADO DIRECTAMENTE</p>	<p>ALCANCE N° 27 A LA UNA GACETA N° 3-2024 AL 16 DE SETIEMBRE DE 2024. TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU-ACUE-275-2024</p> <p>TAMBIEN FUE INCLUIDO EL MISMO TEXTO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU-. ACUE-338-2024.</p>

<p>POR LA FUNDACIÓN. FINALMENTE, NO PODRÁN SER CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR LA FUNDACIÓN AQUELLOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE PERTENEZCAN AL RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN O DE DISPONIBILIDAD LABORAL. LA RECTORÍA EN COORDINACIÓN CON LA FUNDAUNA, DEBERÁ DEFINIR, EN EL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, EL PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTAR ESTA MODALIDAD Y COMUNICARLO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ANTES DE QUE SE PONGA EN EJECUCIÓN. ACUERDO FIRME (Rectificado UNA-SCU-ACUE-327-2023 UNA GACETA 08-2023, Alcance 10).</p>	
---	--

<p>7. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE SE LE APRUEBE UNA RECLASIFICACIÓN A UNA CATEGORÍA MAYOR, UN ASCENSO EN UNA CATEGORÍA MAYOR EN EL RÉGIMEN ACADÉMICO O ASUMA UN PUESTO CON CATEGORÍA MAYOR, SE LE APLICARÁ LO SIGUIENTE:</p> <p>7.1 SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES SUPERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ CON SALARIO GLOBAL</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO</p> <p>ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA- SCU- ACUE-338-2024.</p> <p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO</p> <p>ARTÍCULO 3 BIS</p> <p>ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024</p>
---	--

<p>7.2 SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES INFERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SEGUIRÁ SIENDO REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024. TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024.</p>
<p>8. AL PERSONAL ACADÉMICO, REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, QUE SE LE APRUEBE UN ASCENSO EN EL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA MIENTRAS ESTÉ OCUPANDO UN PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL PLAZO RESTANTE DE SU NOMBRAMIENTO, DE LA SIGUIENTE FORMA:</p>	<p>8. AL PERSONAL ACADÉMICO, REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, QUE SE LE APRUEBE UN ASCENSO EN EL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA MIENTRAS ESTÉ OCUPANDO UN PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL PLAZO RESTANTE DE SU NOMBRAMIENTO, DE LA SIGUIENTE FORMA:</p>
<p>8.1. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO COMPUESTO, SE DEBERÁ RECALCULAR EL SALARIO COMPUESTO QUE DEVENGA LA PERSONA EN EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, TOMANDO COMO REFERENCIA LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA Y SU RESPECTIVO SALARIO BASE</p>	<p>8.1. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO COMPUESTO, SE DEBERÁ RECALCULAR EL SALARIO COMPUESTO QUE DEVENGA LA PERSONA EN EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, TOMANDO COMO REFERENCIA LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA Y SU RESPECTIVO SALARIO BASE.</p>

<p>8.2. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO GLOBAL, SE DEBERÁ REMUNERAR A LA PERSONA QUE EJERCE EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:</p>	<p>8.2. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO GLOBAL, SE DEBERÁ REMUNERAR A LA PERSONA QUE EJERCE EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:</p>
<p>8.2.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES SUPERIOR QUE EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE EJERCE, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, ÚNICAMENTE CON EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA</p>	<p>8.2.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES SUPERIOR QUE EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE EJERCE, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, ÚNICAMENTE CON EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA</p>
<p>8.2.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, CON EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA</p>	<p>8.2.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, CON EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA.</p>

<p>9. AL PERSONAL ACADÉMICO REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE PIERDA CONTINUIDAD LABORAL CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL, CUANDO SEA RECONTRATADO SE LES RECONOCERÁ LA ASIGNACIÓN SALARIAL O LA CATEGORÍA QUE PREVIAMENTE LE HAYA OTORGADO LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y SU ESQUEMA SALARIAL DE REMUNERACIÓN SERÁ EL SALARIO GLOBAL AL MOMENTO DE LA NUEVA CONTRATACIÓN</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DEL REGIMEN LABORAL ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024, TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA- SCU-ACUE-338-2024</p>
--	--

<p>10. PARA EL CASO DE OTROS RECARGOS Y SOBRESUELDOS, SE DEBE ACLARAR LO SIGUIENTE:</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA- SCU-ACUE-338-2024.</p>
---	--

<p>10.1. SE MANTIENE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR RECARGOS DE TAREAS DOCENTES EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS. EL RECARGO PARA IMPARTIR UN CURSO IMPLICARÁ SOLAMENTE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LAS HORAS CONTACTO, PREPARACIÓN DE LECCIONES Y EVALUACIÓN, Y ATENCIÓN DE ESTUDIANTES; ADEMÁS, SERÁ REMUNERADO COMO TRABAJO ADICIONAL, SEGÚN LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024. TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024.</p>
<p>10.2. EL SALARIO PARA IMPARTIR LOS CURSOS DEL CICLO DE VERANO SERÁ EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO, LO CUAL ELIMINA LA FIGURA DEL INCENTIVO</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU-. ACUE-338-2024.</p>
<p>10.3. SE MANTIENE EL PAGO DE SOBRESUELDOS EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS EN TANTO CORRESPONDA A UNA REMUNERACIÓN POR JORNADA DE TRABAJO ADICIONAL</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024  TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024</p>

<p>11. NINGUNA PERSONA PODRÁ DEVENGAR UN SALARIO BRUTO ORDINARIO SUPERIOR AL DEL CARGO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNASCU- ACUE-338-2024.</p>
<p>12. LOS PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO NO AFECTAN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA</p>	<p>SE ELIMINA YA QUE EL MISMO TEXTO FUE INCORPORADO EN EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL. TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS ALCANCE N° 2 A LA UNA GACETA N° 4-2024 AL 17 DE OCTUBRE DE 2024 TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU- ACUE-338-2024.</p>
<p>G. ACLARAR QUE LOS CRITERIOS APROBADOS EN EL POR TANTO ANTERIOR Y LAS OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE ACUERDO, PREVALECERÁN SOBRE EL TEXTO DE CUALQUIER NORMATIVA INSTITUCIONAL VIGENTE CON DISPOSICIONES EN CONTRARIO, MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOROTRAS</p>	<p>G. ACLARAR QUE LOS CRITERIOS APROBADOS EN EL POR TANTO ANTERIOR Y LAS OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE ACUERDO, PREVALECERÁN SOBRE EL TEXTO DE CUALQUIER NORMATIVA INSTITUCIONAL VIGENTE CON DISPOSICIONES EN CONTRARIO, MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOROTRAS REGLAS ESPECÍFICAS, EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS. ACUERDO FIRME</p>

<p>REGLAS ESPECÍFICAS, EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS. ACUERDO FIRME</p>	
--	--

<p>H. INSTRUIR A LA RECTORÍA Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE VELEN POR QUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNDAUNA ESTABLEZCAN LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.</p>	<p>H. INSTRUIR A LA RECTORÍA Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE VELEN POR QUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNDAUNA ESTABLEZCAN LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.</p>
---	---

<p>I. ACLARAR QUE ESTE ACUERDO SE APRUEBA COMO UNA MEDIDA PRECAUTORIA EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE RESUELVEN EN DEFINITIVA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD Y LOS PROCESOS JUDICIALES QUE SE HAN PRESENTADO EN CONTRA DE LO DISPUESTO EN LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N.09635, ASÍ COMO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO N.010159, CON LA FINALIDAD DE NO OCASIONAR RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA INSTITUCIÓN, YA SEAN PRESUPUESTARIAS Y DE ADMINISTRACIÓN. ACUERDO FIRME.</p>	<p>I. ACLARAR QUE ESTE ACUERDO SE APRUEBA COMO UNA MEDIDA PRECAUTORIA EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE RESUELVEN EN DEFINITIVA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD Y LOS PROCESOS JUDICIALES QUE SE HAN PRESENTADO EN CONTRA DE LO DISPUESTO EN LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N.09635, ASÍ COMO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO N.010159, CON LA FINALIDAD DE NO OCASIONAR RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA INSTITUCIÓN, YA SEAN PRESUPUESTARIAS Y DE ADMINISTRACIÓN. ACUERDO FIRME.</p>
--	--

J. SOLICITAR AL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS: QUE DENTRO DE LOS MACROPROCESOS INSTITUCIONALES REFERIDOS AL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, PARTICULARMENTE DENTRO DE LOS ESTRATOS DE GESTIÓN OPERATIVA, TÉCNICO Y PROFESIONAL, SE GENERE UN ESQUEMA DENTRO DE LAS CLASES DE PUESTOS QUE CONFORMAN DICHS ESTRATOS OCUPACIONALES, QUE OTORQUE DENTRO DEL MISMO MACROPROCESO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO LA POSIBILIDAD DE ASCENDER EN EL MARCO DEL DESARROLLO PROFESIONAL ASÍ COMO EL NIVEL DE DESEMPEÑO, PROPICIANDO UN CRECIMIENTO VERTICAL, CONSIDERANDO EL ESQUEMA DE MÉRITOS PROFESIONALES, COMO VARIABLE NECESARIA RESGUARDANDO LOS MISMOS DERECHOS Y OPORTUNIDADES, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN. A MÁS TARDAR EL MES DE MARZO DE 2025, SE TENGA ACTAULIZADOS LOS MACROPROCESOS PENDIENTES DE ACTUALIZACIÓN EN EL COMPENDIO DE

PERFILES DE CARGOS ADMINISTRATIVOS  
REFERIDOS A:

- A. SERVICIOS GENERALES
- B. DESARROLLO TECNOLÓGICO
- C. SERVICIOS UNIVERSITARIOS
- D. DESARROLLO HUMANO
- E. SISTEMA DE INFORMACIÓN  
DOCUMENTAL
- F. PLANEAMIENTO ESPACIAL

G. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

- I) AL TENER LISTOS LOS PERFILES DE CARGOS INDICADOS EN EL ANTERIOR INCISO, PUBLICAR LA TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE LOS PERFILES DE PUESTO ASOCIADOS AL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO Y LOS DEFINIDOS PARA EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL ASI COMO CAPACITAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y LA RESPECTIVA COLUMNA SALARIAL GLOBAL

<p>J. COMUNICAR ESTE ACUERDO A: RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO, COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA, COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AUTORIDADES, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS, CONTRALORÍA UNIVERSITARIA, SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, FUNDACIÓN PARA DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ÁREA DE PLANIFICACIÓN, ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. ACUERDO FIRME.</p>	<p>K. COMUNICAR ESTE ACUERDO A: RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO, COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA, COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AUTORIDADES, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS, CONTRALORÍA UNIVERSITARIA, SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, FUNDACIÓN PARA DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ÁREA DE PLANIFICACIÓN, ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. ACUERDO FIRME.</p>
--	--

3) De las audiencias recibidas se generaron los siguientes criterios:

- i) Área de Planificación Económica no tiene observaciones.
- ii) De parte de la Vicerrectoría de Administración y el Programa de Recursos Humanos indica los siguientes elementos:

Se explica que la escala se revisó ya que hay puestos que la diferencia es muy poca, por lo que podría ser un solo puesto y dar flexibilidad en las funciones. Mucha es por subir de categorías pero la diferencia es muy poca, por lo que la estructura es muy compleja. Para la escala salario global, se va aplicar una escala de valoración que va a ser más sencilla que esto. Y ahí se define la categoría y macroproceso, actividades y subprocesos. Se tiene trabajado la mayoría de los perfiles pero aún faltan. Después de que se aprueben deben revisarse los registros de elegibles. Algunos de los de salario compuesto van a quedar igual, por lo que quedan elegibles tanto para salario global como compuesto. En otros hay que hacer el registro elegible. Debe verse en impacto de los que ya están en salario global, y este suba. Este proceso puede llevar al menos un año.

En la inclusión que se realizó, en el análisis que se ha realizado, estarían en desacuerdo. El planteamiento de poder avanzar en la misma categoría, no es posible (ascensos horizontales), legalmente no son viables. Estos no son por méritos, sino por competencias. Habría que cambiar la metodología, y está por convención.

Esto es para selección y reclutamiento, y no para ascensos horizontales. Lo segundo por lo que están en contra, es porque como indicó al principio se está buscando que la escala sea más simplificada, y esto implicaría generar más desagregada, para ascenso, debe tenerse límites y las cargas muy definidas, eso sería burocratizar el sistema. Lo que se buscan perfiles más versátiles, que puedan tener movilidad de ser necesario. En caso que se aprobara esa último punto, ya que no podrían aprobar como está el documento, habría que hacer perfiles, y nuevos perfiles.

Indicar que la actualización del documento técnico remitido mantiene mucho, la definición de familia se mantiene tal cual, la propuesta de puestos administrativos también se mantienen, en compuesto se tiene 15 macroprocesos y se solicita incorporar 2 más. Se incorpora otro elemento es que la valoración de contratación de salario compuesto, quedara claro. Se indica cual es el trabajo de PDRH de forma paralela, ya que se han realizado depuración de los perfiles, en esquema global pasar de 600 perfiles a poco más de 300 perfiles.

A partir de eso es responsabilidad de avisar que se lleva un 60% de los 321 perfiles, también existe la valoración de los profesionales en salud ocupacional, que se espera este los primeros meses del 2025, por ello la importancia de ampliar el plazo que se tenía para el diciembre 2024. A partir de la aprobación del registro de elegibles, para pasar a los que cumplen, se está considerando tanto lo que establece la ley como los acuerdos del Consejo Universitario.

Lo que se menciona del proceso de reclutamiento y selección, está respaldado por el artículo 37 de la convención colectiva. El crecimiento vertical se mantiene con la valoración de puestos y ya está normado. No así como viene redactado ( inciso j de los por tantos propuestos).

iii) De parte del Sindicato de Trabajadores de la UNA se indicó lo siguiente:

*I. Consideraciones generales.*

*Tal y como este Sindicato ya ha expresado en documentos anteriores referentes al tema, específicamente el oficio SITUN-OFIC-089-2024 esta organización sindical se encuentra legitimada para exigir el respeto a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA y la NEGOCIACION SALARIAL, ello amparados en el interés directo y legítimo de nuestros y nuestras afiliadas, así como para toda la Comunidad Universitaria. Dicho ello no puede ser de recibo el proceso unilateral que se encuentran ejerciendo las autoridades universitarias violentando la capacidad de negociación y autogobierno de las instituciones de educación superior, al omitir el ejercicio de la autonomía universitaria delegándola al Poder Ejecutivo mediante leyes y reglamentos no atinentes.*

*Lo anterior, lo fundamentamos en lo ya reglado vía jurisprudencialmente, siendo así que mediante la resolución número 360-1999, emitida por esta la Sala Constitucional a las 15:51 horas de 20 de enero de 1999, se indicó este derecho de los Sindicatos a:*

*(...) III.- En relación con otra de las posibles fuentes de legitimación del párrafo segundo del artículo 75 señalado, la recogida en la expresión "intereses que atañen a la colectividad en su conjunto", ya la Sala ha precisado que con ella se refiere el legislador a la legitimación que ostenta un grupo corporativo, cuando actúa como tal por intermedio de sus representantes, en defensa de los derechos e intereses de las personas que conforman su base asociativa, pero, además de lo anterior, siempre y razón de ser y el factor aglutinante de la agrupación; ello incluso cuando, en algunos casos, los efectos de tales normas pudieran repercutir de manera*

*individualizada en cada uno de sus miembros (véase por todos el pronunciamiento número 1631-91 de las quince horas quince minutos del veintiuno de agosto de mil novecientos noventa y uno).*

*(el subrayado no es del original).*

*II. Consideraciones específicas.*

*Ahora bien, respecto al criterio sometido a nuestra consideración, esta Organización Sindical posee la siguiente observaciones:*

*A efectos de lectura indicamos que la observación es la adición en la redacción de lo que se remarca en color rojo*

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

**J. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN CONJUNTO CON EL AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS:**

**QUE DENTRO DE LOS MACROPROCESOS INSTITUCIONALES REFERIDOS AL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, PARTICULARMENTE DENTRO DE LOS ESTRATOS DE GESTIÓN OPERATIVA, TÉCNICO Y PROFESIONAL, SE GENERE UN ESQUEMA DENTRO DE LAS CLASES DE PUESTOS QUE CONFORMAN DICHS ESTRATOS OCUPACIONALES, QUE OTORQUE DENTRO DEL MISMO MACROPROCESO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO LA POSIBILIDAD DE ASCENDER EN EL MARCO DEL DESARROLLO PROFESIONAL ASÍ COMO EL NIVEL DE DESEMPEÑO, PROPICIANDO UN CRECIMIENTO VERTICAL, CONSIDERANDO EL ESQUEMA DE MÉRITOS PROFESIONALES, COMO VARIABLE NECESARIA RESGUARDANDO LOS MISMOS DERECHOS Y OPORTUNIDADES, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN.**

**A MÁS TARDAR EL MES DE MARZO DE 2025, SE TENGA ACTUALIZADOS LOS MACROPROCESOS PENDIENTES DE ACTUALIZACIÓN EN EL COMPENDIO DE PERFILES DE CARGOS ADMINISTRATIVOS REFERIDOS A:**

- A. SERVICIOS GENERALES**
- B. DESARROLLO TECNOLÓGICO**
- C. SERVICIOS UNIVERSITARIOS**
- D. DESARROLLO HUMANO**
- E. SISTEMA DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL**
- F. PLANEAMIENTO ESPACIAL**
- G. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS**

**I) AL TENER LISTOS LOS PERFILES DE CARGOS INDICADOS EN EL ANTERIOR INCISO, PUBLICAR LA TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE LOS PERFILES DE PUESTO ASOCIADOS AL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO Y LOS DEFINIDOS PARA EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL ASÍ COMO CAPACITAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y LA RESPECTIVA COLUMNA SALARIAL GLOBAL.**

*Adicionalmente, y en aras de dar un mayor desarrollo a la propuesta que se sometió a análisis, esta representación sindical estima oportuno, pertinente e imperante se incluya un POR TANTO INCIO H, mismo se leerá así:*

*H. INSTRUIR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PARA QUE, REALICE UNA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL “REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL FUNCIONARIADO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL” A EFECTOS DE QUE SE NORME UN SISTEMA DE VALORACIÓN DEL MÉRITO QUE PERMITA EVALUAR LOS FACTORES A CONSIDERAR PARA EL ASCENSO VERTICAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.*

*Este nuevo inciso lo que pretende es permitirle a la Universidad crear un sistema, por medio de Carrera Administrativa (es decir una homologación similar a lo que ya existe a nivel académico mediante la Comisión de Carrera Académica) que permita la valoración de méritos del trabajador administrativo, ello en concordancia con lo que se regula en el artículo 17 inciso b de la Ley Marco de Empleo Público, misma que en su literalidad indica:*

*Artículo 17.-*

*b) Sistema de concurso de valoración de méritos: (...) Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.*

*La propuesta que ahora se expone ante este Consejo Universitario, lo que busca es la utilización eficiente de los recursos existentes, con ello permitiendo, o mejor dicho, dando vida y ejecución a la competencia que actualmente se regula (más no ejerce plenamente) en el inciso a) del artículo 6 del REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL FUNCIONARIADO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, mismo que indica:*

#### **ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

*Son funciones de la Comisión:*

*a) Reconocer por medio de diferentes méritos e incentivos el desarrollo profesional y académico del funcionariado administrativo de la Universidad Nacional.  
(el subrayado y remarcado es suplido)*

*Es decir, nuestra propuesta se circunscribe a permitirle a la Comisión de Carrera Administrativa, que empleé su sistema ya existente para que pueda reconocer los méritos del trabajador administrativo permitiéndoles con ello el ascenso vertical, pero que además el mismo sea un insumo para los procesos de selección de personal en los concursos por oposición, tal y como establece el párrafo segundo y tercero del artículo 17 inciso b de la Ley Marco de Empleo Público. Sobre este tema debemos aclarar que a nivel interno Asesoría Jurídica ya se manifestó de forma negativa a la regulación de un ascenso horizontal, centrando su discusión en la asignación de un incentivo (es decir la remuneración económica de incentivo y no propiamente el ascenso); para estos efectos ver el dictamen (AJ-DICT-252-2024), empero, en la propuesta que nos fue remitida y tal y como proponemos, la adición del inciso H. lo que propone es un ascenso vertical que busca la generación de oportunidades de igualdad de trato para todos los trabajadores universitarios, cerrando la brecha existente entre sector académico; que sí puede ascender a base del mérito, y del sector administrativo, que no posee actualmente normado dicha oportunidad. La generación de ello entonces es una forma de traer justicia al trato diferente e injustificado de este sector y permitiendo el ejercicio del principio de humanidad normado en nuestro Estatuto Orgánico.*

### III. Conclusiones

*En virtud de lo indicado en este documento y todos los anteriormente presentados en relación con este tema, esta organización sindical reitera su rechazo a la propuesta de Familia de Puestos de la Universidad Nacional, y consecuentemente la propuesta modificación al Acuerdo Sobre Implementación del Salario Global, ello en el tanto esta organización sindical no ha formado parte en la creación de la misma por lo que más bien exigimos se instaure un mesa de negociación entre la representación del SITUN y la representación institucional, a efecto de analizar en forma conjunta los alcances de la Ley con el objetivo de presentar una propuesta consensuada al Consejo Universitario, que haya sido conocida por la Asamblea General del SITUN en respeto a la negociación colectiva y a la protección de los derechos individuales de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.*

*En todo caso, nos reservamos el derecho de impugnar cualquier acuerdo definitivo relacionado con el tema en cuestión y acudir a las vías administrativas o judiciales que correspondan a efecto de evitar que se continúe menoscabando los derechos y beneficios de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.*

*Por otro lado, manifestamos nuestro interés de que la propuesta que hemos exhibido sea analizada y aprobada.*

iv) De parte de la Rectoría en fecha 02 de diciembre del 2024 mediante el oficio UNA-R-OFIC-2818-2024 indica no tener observaciones.

v) De parte de la Asesoría Jurídica se indica lo siguiente:

En relación con la propuesta de actualización de la familia de puestos de la Universidad Nacional y la propuesta de modificación al acuerdo sobre implementación del salario global, se plantean las siguientes observaciones:

1. Se recomienda aclarar y concretar en la redacción, cuál es el objetivo de la reforma, pues el dictamen se extiende en la referencia a varios temas, pero el punto en específico es la prórroga de varios plazos establecidos en el acuerdo que se modifica, y la eliminar de algunos puntos que ya fueron incorporados en la nueva normativa sobre el régimen laboral y salarial.

2. En el dictamen, en el considerando 2, en la tabla comparativa de la propuesta de modificación del acuerdo UNA-SCU-ACUE-208-2024, en el por tanto A., se recomienda mejorar la redacción en estos términos:

A. APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LA CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE, CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE ACUERDO, INFORME AOTCVC-ICRT-176-2024. ACUERDO FIRME.

Se hace ver que el informe AOTCVC-ICRT-176-2024 no se adjuntó al dictamen en audiencia.

3. En el por tanto B. del acuerdo vigente, se le solicita a la Rectoría que remita un informe de las consecuencias sobre la definición de la familia laboral, los puestos y las clases que la conforman o a la columna de salario global, en los casos que corresponda.

En la propuesta de modificación de este por tanto no se menciona si este informe se presentó o si está pendiente su presentación. Se sugiere revisar este aspecto.

4. En el apartado F. del acuerdo vigente, punto 6, referente a las Acciones de Relaciones Externas de Vinculación Externa Remunerada (ARES de VER) se indica: LA RECTORÍA EN COORDINACIÓN CON LA FUNDAUNA, DEBERÁ DEFINIR, EN EL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, EL PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTAR ESTA MODALIDAD Y COMUNICARLO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ANTES DE QUE SE PONGA EN EJECUCIÓN. ACUERDO FIRME

Se recomienda corroborar si este acuerdo se cumplió o si está pendiente su cumplimiento.

5. En el nuevo apartado J., en relación con la posibilidad de ascender en el marco del desarrollo profesional, así como el nivel de desempeño, propiciando un crecimiento vertical, considerando el esquema de méritos profesionales, se debe tener en consideración lo indicado en el artículo 26 de la Ley Marco de Empleo Público, en estos términos:

ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa.

a) Los mecanismos para promoción interna y externa deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazos.

b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.

c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos

Tener también en consideración el artículo 18 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público:

Artículo 18.- Aplicación de Sistemas de Selección en concursos, promociones y periodo de prueba. Para los procesos o concursos orientados a nombramientos en puestos de empleo público en un régimen de carrera administrativa- a las entidades y órganos cubiertos por la rectoría del MIDEPLAN-, aplicarán los sistemas de selección según las siguientes reglas, salvo lo dispuesto en otra norma con rango de ley y de forma expresa:

(...)

b) En concursos internos o concursos internos ampliados en los que se podrán considerar como postulantes toda persona que tenga una relación de empleo estatutaria, pública o mixta - incluidos los servidores interinos, así como los empleados de confianza- tiene derecho a que se le tome en cuenta para participar con arreglo a las disposiciones normativas aplicables, en los concursos convocados para llenar una plaza vacante, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello con la condición de elegible.

c) En procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa que sean válida y eficazmente definidas, en los que se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos vigentes en un régimen de carrera administrativa e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos, sin que esto implique la omisión o desatención de otros requisitos específicos imprescindibles según la clasificación del puesto, se podrá aplicar el sistema de selección concurso de oposición, el de oposición o el de concurso de valoración de méritos. En este último sistema, sin exceptuar la aplicación ponderada de entrevistas apoyadas en cuestionarios o guías uniformes y preestablecidas, como instrumento técnico y objetivo complementario, con el propósito de determinar la idoneidad de personas candidatas para la ocupación de un puesto específico.

(..)

6. Se reitera la anterior observación para el punto I del análisis de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, visible en las páginas 45 y 46 del dictamen.

- 4) A partir del análisis de la información aportada por las instancias en la audiencia oral, la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos considera lo siguiente:
- a) La necesidad de que la institución cuente con los aspectos de carácter técnico metodológico contemplados para definir la estructura ocupacional de la familia laboral y la columna salarial global que contempla todos los puestos vigentes de la Universidad Nacional.
  - b) La necesidad de derogar el informe de familia de puestos y columna de salario global que fue aprobado inicialmente mediante UNA-SCU-ACUE-307-2023, y aprobar la propuesta que se presenta por parte de la Rectoría en el oficio UNA-R-OFIC-2773-2024.
  - c) Con respecto al esquema de salario compuesto, debe de mantener vigente lo aprobado por el Consejo Universitario mediante SCU-551-2007 del 23 de abril de 2007 y publicado en Gaceta N°07-2007 estructura de perfiles de cargos por competencias definitiva según el área ocupacional, macroprocesos, niveles y perfiles de cargos.
  - d) Que la institución deberá mantener activas dos familias de puestos y sus respectivas columnas salariales, una global y otra compuesta, durante todo el periodo de transición del salario compuesto al salario global. Además, es preciso señalar que la transición al salario global deberá respetar las normas establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, 10.159 y su reglamento, en el sentido de que la transición no es voluntaria, tal como lo señala la Procuraduría General de la República en el criterio PGR-C1322024 del 17 de junio de 2024, como se indica en el oficio UNA-R-OFIC-2773-2024.
  - e) Aprobar la nueva Familia de puestos de la Universidad Nacional y la respectiva columna salarial global, según informe UNA-AOTCVC-ICRT-176-2024. Esta Familia únicamente aplicará para el esquema de salario global.
  - f) Para el esquema de salario compuesto se mantiene lo acordado en SCU-551-2007 del 23 de abril de 2007 y publicado en Gaceta N°07-2007: estructura de perfiles de cargos por competencias definitivas según el área ocupacional, macroprocesos, niveles y perfiles de cargo.
  - g) Mantener en el acuerdo general, únicamente los aspectos que no han sido incorporados en los respectivos reglamentos institucionales publicados en la Gaceta institucional.
  - h) Prorrogar la entrada en vigencia del esquema de salario global definitivo y la nueva escala de salario global, hasta el 1 de mayo de 2025, con el objetivo de que, una vez aprobada la familia de puestos, el PDRH y la Vicerrectoría de Administración procedan a:
    - i. Socializar con la “Comisión de Trabajo Institucional para prevenir las incidencias y formular la ruta estratégica de abordaje y aplicación de la Ley N.° 10159” la propuesta de escala de salario global definitivo y realizar los últimos ajustes que se consideren pertinentes
    - ii. Publicar la escala de salario global transitoria
    - iii. Incorporar los ajustes necesarios en SIGESA
    - iv. Actualizar, aprobar y comunicar los perfiles de puesto asociados al esquema de salario global, valorados de acuerdo con la metodología de valoración del trabajo expuesta en UNA-AOTCVC-ICRT-176-2024. A la fecha se tienen levantados en los siguientes perfiles según macroprocesos

**Perfiles de Cargos Administrativos Julio - Noviembre 2024**

<b>MACROPROCESOS</b>	<b>CANTIDAD DE PERFILES LEVANTADOS POR MACROPROCESO</b>
Servicios de publicaciones e impresiones	11
Proveeduría	10
Financiero Contable	10
Servicios de Apoyo a la Academia	33
Gestión Jurídica	3
Registros estudiantiles	7
Planeamiento	4
Control interno y auditoría	8
Vida Estudiantil	65

Elaborado por: AOTCVC-PDRH. Noviembre 2024.

v. Destacar que a esta fecha está pendiente el levantamiento de los perfiles asociados a los siguientes macroprocesos:

**Tabla 2**

**Macroprocesos pendientes de actualización en el Compendio de Perfiles de Cargos Administrativos Noviembre 2024**

<b>MACROPROCESOS</b>
Servicios Generales
Desarrollo Tecnológico
Servicios Universitarios
Desarrollo Humano
Sistema de información documental
Planeamiento Espacial
Relaciones internas y externas

Elaborado por: OTCVC-PDRH. Noviembre 2024.

En total son 321 perfiles distribuidos en 17 macroprocesos, se han trabajado 155 y están pendientes 166.

Para lo anterior es necesario, por tanto:

- a. Actualizar los registros de elegibles, si corresponde.
  - b. Publicar la tabla de equivalencias entre los perfiles de puesto asociados al esquema de salario compuesto y los definidos para el esquema de salario global.
  - c. Capacitar a la comunidad universitaria sobre la implementación de la Familia de puestos de la Universidad Nacional y la respectiva columna salarial global.
- 5) La importancia que dentro de los macroprocesos institucionales referidos al estamento administrativo, se considere de forma continua un proceso de actualización y mejora de las bases de selección donde se considere los distintos puntajes a obtener por el personal administrativo en el marco de la promoción interna con base al mérito y además la evaluación del desempeño así como los nuevos alcances de la nueva convención colectiva que está en proceso de finiquito por parte de la Rectoría y el SITUN, por lo que reviste la importancia que la institución cuente desde la coordinación de la rectoría de una comisión que atienda lo anterior, con participación de el Programa de Recursos Humanos, la Comisión de Carrera Administrativa y el SITUN.

Así mismo para el caso de las categorías de las familias salariales correspondiente al ámbito académico, es necesario generar para su aplicación las coordinaciones necesarias entre las instancias correspondientes, a: la Comisión de Carrera Académica, Programa de Recursos Humanos y el Programa de Gestión Financiera, con el propósito de garantizar que el esquema de méritos contenido en el reglamento del régimen de carrera académica, sea aplicado considerando las características del esquema de salario compuesto así como salario global, según corresponda.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A.** APROBAR LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LOS POR TANTOS DEL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-208-2024 DEL 9 DE JULIO DE 2024 DENOMINADO MODIFICACIÓN AL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-307-2023, DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2023, RECTIFICADO CON EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-327-2023, DEL 12 DE OCTUBRE DE 2023 PARA QUE EN ADELANTE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A.** PRORROGAR LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL DEFINITIVO Y LA NUEVA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, HASTA EL 1 DE MAYO DE 2025, CON EL OBJETIVO DE QUE, UNA VEZ APROBADA LA FAMILIA DE PUESTOS, EL PDRH Y LA VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION PROCEDAN A:
- I). SOCIALIZAR CON LA “COMISIÓN DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA PREVENIR LAS INCIDENCIAS Y FORMULAR LA RUTA ESTRATÉGICA DE ABORDAJE Y APLICACIÓN DE LA LEY N.º 10159” LA PROPUESTA DE ESCALA DE SALARIO GLOBAL DEFINITIVO Y REALIZAR LOS ÚLTIMOS AJUSTES QUE SE CONSIDEREN PERTINENTES.
  - II). PUBLICAR LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIA.
  - III). INCORPORAR LOS AJUSTES NECESARIOS EN SIGESA.
- B.** APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LAS CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE,

CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE INFORME UNA-AOTCVC-ICRT-176-2024 . ACUERDO FIRME.

- C.** SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE A MÁS TARDAR EL 30 DE MAYO DE 2025, REMITA AL CONSEJO UNIVERSITARIO LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE NORMATIVA ASOCIADAS A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO QUE SE ENCUENTRAN PENDIENTES DE ENTREGAR. ACUERDO FIRME
- D.** INSTRUIR A LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL, AL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA FUNDAUNA PARA QUE REALICEN LAS SIGUIENTES GESTIONES:
1. COMUNIQUEN A LAS PERSONAS OFERENTES DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, EL ESQUEMA SALARIAL BAJO EL CUAL SE LES CONTRATARÁ (SALARIO COMPUESTO O SALARIO GLOBAL).
  2. INFORMEN A LAS PERSONAS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, CONTRATADAS A PLAZO FIJO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL, QUE EL MONTO DEL SALARIO BRUTO ORDINARIO DEVENGADO PODRÍA VARIAR EN LOS PRÓXIMOS MESES Y QUE:
    - 2.1 EN CASO DE HABER UN AJUSTE AL ALZA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ EL AJUSTE CORRESPONDIENTE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL REAJUSTE SALARIAL. ACUERDO FIRME.
    - 2.2 EN CASO DE HABER UN AJUSTE A LA BAJA, CONSERVARÁN EL MONTO DEL SALARIO ÚNICAMENTE POR EL PERIODO DEFINIDO DE SU NOMBRAMIENTO; AHORA BIEN, SI LA PERSONA ES RECONTRATADA, SE LE REMUNERARÁ CON EL MONTO DEL SALARIO GLOBAL QUE RIJA EN ESE MOMENTO. ACUERDO FIRME.
  3. COMO MEDIDA PRECAUTORIA, ENTRE LOS MESES DE SETIEMBRE DE 2023 Y ABRIL DE 2025, LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE UTILICEN LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, ÚNICAMENTE SE PODRÁN EFECTUAR A PLAZO FIJO POR ESTE PERÍODO, NO SE PODRÁN REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD EN ESTE ESTAMENTO CUANDO LA PERSONA SEA REMUNERADA CON SALARIO GLOBAL. ACUERDO FIRME.
  4. EJECUTAR LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN, EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO, A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2024, SI HUBIERA UN AJUSTE AL ALZA EN LOS SALARIOS GLOBALES QUE SE PUBLIQUEN CON LA ESCALA DEFINITIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ A PARTIR DE SU ENTRADA EN VIGOR. NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA. ACUERDO FIRME.
  5. ACLARAR QUE LE CORRESPONDE AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DEFINIR TODO LO CORRESPONDIENTE A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 27 AL 30. ACUERDO FIRME.
- E.** APROBAR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL, LAS CUALES REGIRÁN PRECAUTORIAMENTE MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR LAS REGLAS ESPECÍFICAS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES, A SABER:
1. AL PERSONAL ACADÉMICO, REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, QUE SE LE APRUEBE UN ASCENSO EN EL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA MIENTRAS ESTÉ OCUPANDO UN PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA

ADMINISTRATIVA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL PLAZO RESTANTE DE SU NOMBRAMIENTO, DE LA SIGUIENTE FORMA:

1.1. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO COMPUESTO, SE DEBERÁ RECALCULAR EL SALARIO COMPUESTO QUE DEVENGA LA PERSONA EN EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, TOMANDO COMO REFERENCIA LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA Y SU RESPECTIVO SALARIO BASE. ACUERDO FIRME.

1.2. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO GLOBAL, SE DEBERÁ REMUNERAR A LA PERSONA QUE EJERCE EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

1.2.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES SUPERIOR QUE EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE EJERCE, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, ÚNICAMENTE CON EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA. ACUERDO FIRME.

1.2.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, CON EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA. ACUERDO FIRME.

2. SE ACLARA QUE EL INCENTIVO A PROFESOR II ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA CORRESPONDE A UN INCENTIVO Y NO A UNA CATEGORÍA DE ASCENSO SALARIAL, POR LO TANTO, SE DEBEN APLICAR LAS SIGUIENTES REGLAS DE TRANSICIÓN AL SALARIO GLOBAL:

A. SI EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES SUPERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA LA CATEGORÍA DE PROFESOR II, NO PODRÁ RECIBIR EL INCENTIVO A PROFESOR II.

B. SI EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA LA CATEGORÍA DE PROFESOR II, PODRÁ RECIBIR EL INCENTIVO A PROFESOR II, SIN EMBARGO, SI AL SUMAR EL MONTO NOMINAL DEL INCENTIVO AL SALARIO COMPUESTO VIGENTE, RESULTA UN SALARIO COMPUESTO TOTAL IGUAL O SUPERIOR AL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA DE PROFESOR II, LO QUE CORRESPONDE ES TRASLADAR A LA PERSONA FUNCIONARA AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL EN LA CATEGORÍA DE PROFESOR II, AL MES SIGUIENTE DE LA EMISION DE LA RESOLUCION CORRESPONDIENTE.

**F.** ACLARAR QUE LOS CRITERIOS APROBADOS EN EL POR TANTO ANTERIOR Y LAS OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE ACUERDO, PREVALECEERÁN SOBRE EL TEXTO DE CUALQUIER NORMATIVA INSTITUCIONAL VIGENTE CON DISPOSICIONES EN CONTRARIO, MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR OTRAS REGLAS ESPECÍFICAS, EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS. ACUERDO FIRME.

**G.** INSTRUIR A LA RECTORÍA Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE VELEN PORQUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNDAUNA ESTABLEZCAN LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.

- H. ACLARAR QUE ESTE ACUERDO SE APRUEBA COMO UNA MEDIDA PRECAUTORIA EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE RESUELVEN EN DEFINITIVA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD Y LOS PROCESOS JUDICIALES QUE SE HAN PRESENTADO EN CONTRA DE LO DISPUESTO EN LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N.9635, ASÍ COMO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO N.10159, CON LA FINALIDAD DE NO OCASIONAR RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA INSTITUCIÓN, YA SEAN PRESUPUESTARIAS Y DE ADMINISTRACIÓN. ACUERDO FIRME.
- I. COMUNICAR ESTE ACUERDO A: RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO, COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA, COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AUTORIDADES, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS, CONTRALORÍA UNIVERSITARIA, SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, FUNDACIÓN PARA DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ÁREA DE PLANIFICACIÓN, ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. ACUERDO FIRME.
- J. SOLICITAR A LA RECTORÍA:
- I) CONFORMAR A MÁS TARDAR EL MES DE ENERO DE 2025, UNA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE TRABAJO COMPUESTA POR EL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL SITUN, CON EL PROPÓSITO DE ELABORAR UNA PROPUESTA AL CONSEJO UNIVERSITARIO DE ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DE LAS BASES DE SELECCIÓN DE LOS MACROPROCESOS ADMINISTRATIVOS DONDE SE VALORE LA POSIBILIDAD DE CONSIDERAR LOS DISTINTOS PUNTAJES A OBTENER POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL MARCO DE LA PROMOCIÓN INTERNA CON BASE AL MÉRITO, Y ADEMÁS LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, Y EN EL MOMENTO OPORTUNO LOS NUEVOS ALCANCES DE LA NUEVA CONVENCIÓN COLECTIVA QUE SE ENCUENTRA EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN POR PARTE DE LA RECTORÍA Y EL SITUN, LO ANTERIOR A MÁS TARDAR AL 30 DE MARZO DE 2025. ACUERDO FIRME.
  - II) MANTENER INFORMADO AL CONSEJO UNIVERSITARIO SOBRE EL AVANCE DE LOS PRODUCTOS GENERADOS POR DICHA COMISIÓN DE TRABAJO. ACUERDO FIRME.
  - III) ELEVAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO A MÁS TARDAR EL MES DE ABRIL DE 2025 LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES RELACIONADOS CON LA FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, APLICABLE ÚNICAMENTE A LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL QUE A LA FECHA SE INDICA QUE DE UN TOTAL DE 321 PERFILES DISTRIBUIDOS EN 17 MACROPROCESOS, ESTÁN PENDIENTES 166. ACUERDO FIRME
  - IV) MANTENER CON EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MESAS DE DIÁLOGO REFERENTES A LAS ACCIONES QUE LA ADMINISTRACIÓN GESTE EN EL MARCO DE LOS PROCESOS DE REVISIÓN DE LAS FAMILIAS DE PUESTOS CORRESPONDIENTES ASÍ COMO LOS COMPONENTES RELACIONADOS A LAS ESCALAS SALARIALES DE FORMA TAL QUE SE GARANTICE LO ESTIPULADO EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA VIGENTE QUE CORRESPONDA. ACUERDO FIRME.
- K. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA QUE ANTES DE APERTURAR LA CONVOCATORIA CORRESPONDIENTE, MANTENER LAS DEBIDA COORDINACIÓN CON LAS INSTANCIAS TÉCNICAS DE APOYO, COMO LO SON EL PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA Y EL PROGRAMA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS, CON EL

PROPÓSITO DE GARANTIZAR LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA CONTEMPLANDO LAS CARACTERIZACIONES PARTICULARES DE LOS ESQUEMAS SALARIALES DE SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL, SEGUN CORRESPONDA.

## ACUERDOS GENERALES

### I. **19 de diciembre de 2024** **UNA-SCU-ACUE-374-2024**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 1, inciso 1.2 de la sesión extraordinaria celebrada 11 de diciembre de 2024, acta n° 019-2024, que dice:

CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, DEL 1 ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE 2025.

#### RESULTANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario, según el artículo 7, inciso 7.1 de la sesión ordinaria del 7 de diciembre de 2023, acta n.º 062-2023, comunicado con el oficio UNA-SCU-ACUE-376-2023, del 8 de diciembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra que dice: “CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO DEL 1 ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE 2024”.
2. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-171-2024, del 23 de junio del 2024, suscrito por MSc. Steven Oreamuno Herra presidente; donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo cuarto, inciso primero de la sesión ordinaria celebrada el 20 de junio de 2024, acta no 020-2024, que dice:

CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO DEL 20 DE JUNIO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE 2024.

#### CONSIDERANDO:

1. El Reglamento del Consejo Universitario, Sección Tercera, artículos 17, 21, 22, 23, 24, 25, señala:

#### **ARTÍCULO 17. INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES.**

*El Consejo integrará con sus miembros, las siguientes comisiones de carácter permanente:*

- a) *Comisión de Análisis de Temas Institucionales*
- b) *Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles*
- c) *Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos*

*Las comisiones serán conformadas anualmente, de acuerdo con las normas establecidas en este reglamento.*

*Cada una de las comisiones permanentes, contará con el apoyo de un asesor jurídico, asignado por la Dirección de la Asesoría Jurídica.*

[...]

## **ARTÍCULO 21. INTEGRACIÓN Y QUORUM**

*Las Comisiones Permanentes estarán integradas de la siguiente forma:*

- a) *La Comisión de Análisis de Temas Institucionales está compuesta por quienes representan a la comunidad universitaria en los estamentos académico, administrativo y estudiantil.*
- b) *La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles estará compuesta por al menos dos representantes del estamento académico, al menos una persona que represente el estamento administrativo y al menos una del estamento estudiantil.*
- c) *La comisión de Asuntos Económicos y Administrativos estará compuesta por al menos dos representantes del estamento académico, al menos una persona que represente el estamento administrativo y al menos una del estamento estudiantil.*
- d) *Cuando se requiera, la presidencia se integrará en una de las comisiones para efecto de quorum.*

*El quorum de las sesiones se conformará con la presencia de la mayoría absoluta de sus integrantes.*

## **ARTÍCULO 22. CONVOCATORIA A LAS SESIONES**

*Las sesiones de cada comisión se realizarán al menos una vez a la semana. Si se ha establecido fecha y hora de las reuniones, no se requiere convocatoria previa. Las sesiones extraordinarias serán convocadas por quien coordine con al menos veinticuatro horas de anticipación, salvo los casos de urgencia.*

## **ARTÍCULO 23. ASISTENCIA A LAS SESIONES**

*La asistencia a las sesiones ordinarias y extraordinarias de las comisiones es obligatoria. Las ausencias y llegadas tardías serán sancionadas de la forma indicada en los artículos 79, 80 y 81 de este reglamento.*

## **ARTÍCULO 24. NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA COORDINADORA DE CADA COMISIÓN**

*La persona que coordina la comisión será nombrada anualmente por el plenario y podrá ser reelegida. Y cuando esta no puede participar en la sesión de la comisión, sus miembros presentes nombrarán de su seno a quien ejerza la coordinación suplente para dicha sesión.*

## **ARTÍCULO 25. ATRIBUCIONES DE LA PERSONA COORDINADORA**

*Le corresponde a quien coordina cada comisión:*

- a. *Convocar y presidir las sesiones de la comisión.*
- b. *Elaborar la agenda de cada sesión.*
- c. *Firmar la correspondencia de la comisión.*
- d. *Firmar las actas de las sesiones.*
- e. *Exponer los dictámenes de la comisión al plenario.*
- f. *Velar y asumir la responsabilidad por la tramitación oportuna de los asuntos de su comisión.*
- g. *Llevar control y seguimiento de los asuntos pendientes, y presentar los informes que se le soliciten.*
- h. *Llevar control y seguimiento de las funciones y las obligaciones de quienes integran la comisión e informar a la presidencia del órgano en caso de incumplimiento u otros aspectos relevantes que considere necesario.*
- i. *En caso de empate y después de una segunda votación, tiene derecho a ejercer el doble voto.*
- j. *Trasladar a la presidencia del Consejo Universitario aquellos asuntos que la comisión considere que no son de su competencia, para el trámite respectivo.*

k. Otras que se deriven de este reglamento y de sus competencias.

3. Los miembros de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales consideran oportuno analizar los posibles cambios de integrantes de este órgano colegiado de ser parte de distintas comisiones a las cuales habían venido siendo nombrados, con el fin de enriquecerlo con su experiencia y generar la oportunidad de aportar en las mismas discusiones internas de las diferentes comisiones.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR LA INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, PARA EL PERIODO QUE COMPRENDE DEL 01 DE ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025, DE LA SIGUIENTE MANERA:

**1) COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES**

DÍA DE SESIÓN: MARTES DE 8:30 A.M. A 5:00 P.M.  
COORDINADORA: M.SC. ILEANA SCHMIDT FONSECA.  
COORDINADORA SUPLENTE: DRA. JEANNETTE VALVERDE CHAVES.

**INTEGRANTES:**

DR. BRAULIO SÁNCHEZ UREÑA, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
DRA. JEANNETTE VALVERDE CHAVES, REPRESENTANTE ACADÉMICA.  
DR. OLMAN SEGURA BONILLA, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
M.SC. ESTEBAN ARAYA SALAZAR, REPRESENTANTE ADMINISTRATIVO.  
M.SC. ILEANA SCHMIDT FONSECA, REPRESENTANTE ACADÉMICA.  
M.SC. MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN FERNÁNDEZ, REPRESENTANTE DE SEDES.  
M.AG. SERGIO FERNÁNDEZ ROJAS, REPRESENTANTE ADMINISTRATIVO.  
M.SC. STEVEN OREAMUNO HERRA, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
ANTONIO ARAYA RÍOS (TITULAR) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
DANIEL ARIAS JIMÉNEZ (SUPLENTE) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
NATALIA ACUÑA CÉSPEDES, (TITULAR) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
EMILY MONTERO GUZMÁN (SUPLENCIA) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
MARCOS ROMAN VALVERDE (TITULAR) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
RAQUEL LORIA QUESADA (SUPLENTE) REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL.

**2) COMISIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIANTILES**

DÍA DE SESIÓN: LUNES DE 1:30 P.M. A 5:00 P.M.

COORDINADOR: DR. BRAULIO SANCHEZ UREÑA, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
COORDINADOR SUPLENTE: DR.OLMAN SEGURA BONILLA, REPRESENTANTE ACADÉMICA.

**INTEGRANTES:**

DR. BRAULIO SANCHEZ UREÑA, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
DR. DR.OLMAN SEGURA BONILLA, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
M.SC. MIGUEL ÁNGEL CALDERÓN FERNÁNDEZ, REPRESENTANTE ACADÉMICO.  
M.AG. SERGIO FERNANDEZ ROJAS, REPRESENTANTE ADMINISTRATIVO.  
NATALIA ACUÑA CÉSPEDES, (TITULAR) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
EMILY MONTERO GUZMÁN (SUPLENCIA) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.  
INVITADO PERMANENTE: PRESIDENCIA.

### **3) COMISIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS:**

DÍA DE LA SESIÓN: LUNES DE 8:30 AM. A 12:00 M.D.

COORDINADOR: M.SC. ESTEBAN ARAYA SALAZAR, REPRESENTANTE ADMINISTRATIVO.

COORDINADORA SUPLENTE: DRA. JEANNETTE VALVERDE CHAVES, REPRESENTANTE ACADÉMICA.

INTEGRANTES:

DRA. JEANNETTE VALVERDE CHAVES, REPRESENTANTE ACADÉMICA.

M.SC. ESTEBAN ARAYA SALAZAR, REPRESENTANTE ADMINISTRATIVO.

M.SC. ILEANA SCHMIDT FONSECA, REPRESENTANTE ACADÉMICA.

MARCOS ROMAN VALVERDE (TITULAR) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.

RAQUEL LORIA QUESADA (SUPLENTE) REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL.

ANTONIO ARAYA RÍOS (TITULAR) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.

DANIEL ARIAS JIMÉNEZ (SUPLENTE) REPRESENTANTE ESTUDIANTIL.

INVITADO PERMANENTE: PRESIDENCIA.

ACUERDO FIRME.

## **ACUERDOS – RECTORIA ADJUNTA Y VICERRECTORIA DE DOCENCIA**

### **I. 16 de octubre de 2024 UNA-RA-OFIC-888-2024**

M.Sc. Steven Oreamuno Herra  
Presidente  
Consejo Universitario

Asunto: Solicitud de colaboración con publicación del Plan de implementación de la Política de Calidad

Estimado señor:

Cómo es de su conocimiento la Universidad Nacional cuenta con una Política de Calidad aprobada por el Consejo Universitario desde el año 2021, mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-221- 2021, de esta política nace un plan de implementación aprobado por esta misma instancia según acuerdo UNA-SCU-ACUE-119- 2023 del 21 de abril del 2023, sin embargo, este acuerdo no fue publicado en la Gaceta para conocimiento de la comunidad universitaria.

Considerando el alcance de este plan de implementación, su importancia y cantidad de actores que intervienen para lograr la correcta implementación del Sistema de Gestión de Calidad a nivel institucional, se requiere que se publique en UNA GACETA su contenido, dado que actualmente se coordina desde la Iniciativa de Gestión de Calidad su ejecución y respectivo seguimiento.

Agradezco de antemano la colaboración con dicha publicación.

Saludos cordiales,

Dra. Marianela Rojas Garbanzo  
Rectora Adjunta

AQE/CVA

TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO  
UNA-SCU-ACUE-119-2023

21 de abril de 2023

P.hd. Marianela Rojas Garbanzo  
Rectora Adjunta

Estimada señora:

Le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 3, inciso 3.6 de la sesión ordinaria celebrada el 13 de abril de 2023, acta n° 17-2023, que dice:

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD: CON EL FIN DE PROMOVER LA CALIDAD EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

**RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-SCU-ACUE-221-2021, de 3 de setiembre de 2021, suscrito por M.Sc. Tomás Marino Herrera, presidente; donde se transcribe el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 6, inciso 6.1, de la sesión ordinaria del 2 de setiembre de 2021, acta n.°4046, que dice:

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

A. *APROBAR LAS POLÍTICAS DE CALIDAD: CON EL FIN DE PROMOVER LA CALIDAD EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. [...]*

B. *SOLICITAR A LA RECTORÍA ADJUNTA QUE REMITA EL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS "POLÍTICAS DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL", EN UN PLAZO MÁXIMO CINCO AÑOS PLAZO, EN EL MARCO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA, A MÁS TARDAR EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2021, E INCLUYA LO INDICADO EN EL CONSIDERANDO 9, Y LOS SIGUIENTES APARTADOS:*

- i. EJES ESTRATÉGICOS, ACCIONES POR EJE, COSTO, PRIORIDAD RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN, Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA IMPLEMENTACIÓN.*
- ii. MODELO DE GESTIÓN.*
- iii. NORMATIVA INSTITUCIONAL QUE AFECTA.*

2. El oficio UNA-RA-OFIG-768-2021, del 30 de noviembre de 2021, suscrito por la Dra. Alejandra Gamboa Jiménez, rectora adjunta a.i.; mediante el cual se remite al Consejo Universitario la propuesta del Plan de Acción para la Implementación de las Políticas de Calidad, así como el cronograma para la ejecución de las actividades y el presupuesto estimado.
3. El oficio UNA-RA-OFIG-308-2022, del 09 de junio de 2022, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta; mediante el cual solicita que se le informe sobre el estado de situación de la aprobación de los documentos enviados.
4. El oficio UNA-CATI-SCU-OFIG-201-2022, del 09 de noviembre de 2022, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales del Consejo Universitario, y dirigido a la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta; mediante el cual se le solicita ampliar en los siguientes términos el Plan de Implementación de la Política de Calidad:
  - a) Plazos para ejecutar las actividades.
  - b) Responsables de coordinar y responsables de ejecutar las actividades.
  - c) Recursos laborales, operativos o de inversión y las instancias que aportarán dichos recursos.
5. El oficio UNA-RA-OFIG-001-2023, del 09 de enero de 2023, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta, y dirigido al M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales del Consejo Universitario; mediante el cual atiende lo solicitado en el oficio UNA-CATI-SCU-OFIG-201-2022, del 09 de noviembre de 2022.

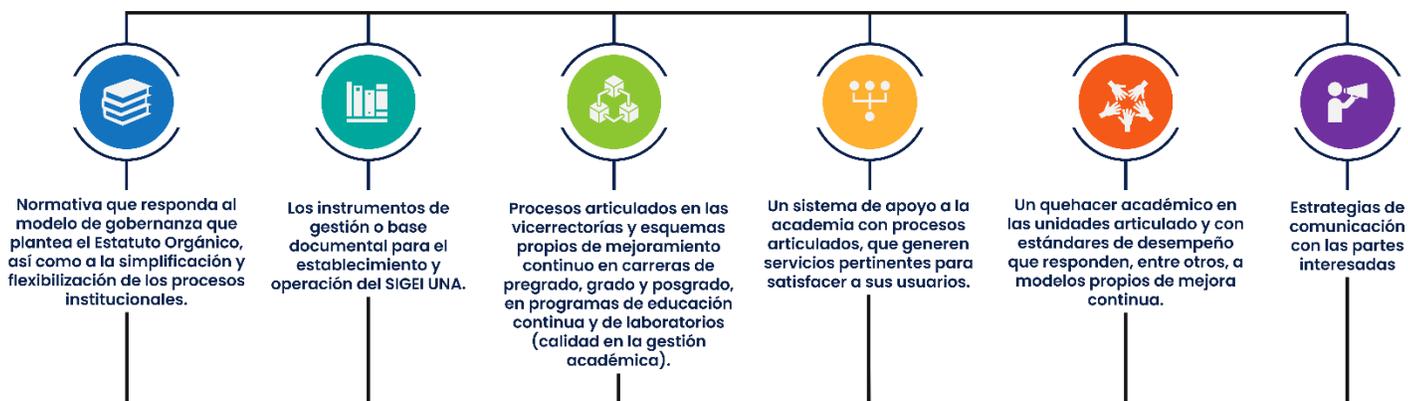
#### **CONSIDERANDO:**

1. El Reglamento de Emisión de Normativa, en el artículo 3, establece que las Políticas Institucionales son un conjunto de estrategias y principios que rigen la actuación de los servidores públicos en asuntos o campos determinados, conforme a los objetivos institucionales. Su aprobación, modificación y derogación será competencia de la Asamblea de Representantes y del Consejo Universitario.
2. El oficio UNA-RA-OFIG-001-2023, del 09 de enero de 2023, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta, responde lo solicitado en el oficio UNA-CATI-SCU-OFIG-201-2022, del 09 de noviembre de 2022, remite al Consejo Universitario nuevamente la propuesta del Plan de Acción para la Implementación de las Políticas de Calidad: con el fin de promover la calidad en el quehacer institucional de la Universidad Nacional y se destaca lo siguiente:

*Siguiendo las mejores prácticas internacionales en materia de calidad, toda política, al momento de su aprobación debe estar acompañada por un plan de acción. En esa línea, el plan de acción que se presenta a continuación tiene una temporalidad de cinco años y se formula a partir de acciones estratégicas vinculadas a cada uno de los componentes estratégicos del sistema de gestión de la calidad. Cada acción estratégica incluye actividades, plazos, responsables y una referencia a la inversión presupuestaria de su ejecución. Este Plan de acción al momento de su ejecución conlleva no solo la operacionalización de la Política de Calidad, sino el inicio de la implementación del sistema de gestión de la calidad para la excelencia en la institución (SIGEI).*

*Las acciones estratégicas se centran en la generación de insumos y mecanismos que favorezcan un trabajo articulado y la ejecución de acciones que permitan el máximo aprovechamiento de los recursos presupuestarios y humanos existentes, así como, la alineación de la gestión universitaria*

*una gestión por procesos. Al final del quinquenio se espera contar con una cultura institucional de calidad basada en un enfoque por procesos, con diferentes líneas que se muestran a continuación:*



### **Cultura institucional de calidad basada en una gestión por procesos**

*Desde el momento de la aprobación de la política de calidad en el año 2021, se han generado una serie de acciones por parte de la Iniciativa de Gestión de la Calidad de Rectoría Adjunta, que buscan avanzar estratégicamente mientras se da la aprobación por parte del Consejo Universitario del Plan de acción para la implementación de la política como tal, estas acciones se detallan en la tabla 3 más adelante, la tabla 4 muestra el cronograma en el que fue ejecutado.*

*De igual manera, para garantizar la continuidad de acciones para la implementación de la Política de Calidad y el SIGEI UNA, se muestra mediante la tabla 5 las actividades a desarrollarse a partir del año 2023.*

Componente	Acción Estratégica	Actividad elaborada	Resultado
Gestión de Procesos Institucionales	Garantizar las condiciones para el establecimiento del SIGEI-UNA.	Fortalecimiento del Equipo de Gestión de la Calidad responsable de coordinar la ejecución el plan de acción de la Política de calidad.	Se realiza el nombramiento del Máster Allan Quesada Esquivel, como Coordinador de la Iniciativa de Gestión de la Calidad.
		Modificación y aprobación de la normativa. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento Apoyo a la academia.</li> <li>- Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerreorías (modificaciones)</li> <li>- Manual para la Elaboración de disposiciones normativas</li> </ul>	Se plantea la modificación al <b>Reglamento de Apoyo a la Academia</b> , de lo cual se atienden las observaciones generadas desde el Consejo Universitario, actualmente se encuentra a la espera de ser aprobado por este órgano.  Se remitió la propuesta de modificación al <b>Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerreorías</b> al Consejo Universitario, actualmente se encuentra a la espera de ser atendido por este órgano.  Se planteó ante la Rectoría la propuesta de modificación del <b>Manual para la elaboración de disposiciones normativas</b> , de lo cual se atendieron las observaciones de Apeuna y Asesoría Jurídica, actualmente se encuentra a la espera de aprobación final por parte de Rectoría y publicación en la Gaceta UNA.
		Constitución de la Comisión Institucional para la Gestión de la Calidad (CIGC) conformada Consejo Rectoría y representante de Consaca.	Se estableció la constitución de la Comisión Institucional para la Gestión de la Calidad, con los representantes del Consejo de Rectoría y la representante designada por CONSACA, en el mes de octubre 2022 se realizó la primera sesión donde se dio a conocer lo que se ha avanzado desde la Iniciativa de Gestión de la Calidad de Rectoría Adjunta.
	Elaborar la base documental institucional para el establecimiento del SIGEI-UNA.	Revisión y aprobación de las guías y formatos estandarizados para identificar y documentar los procesos y procedimientos (incluye ficha).	Se creó la “ <b>guía para el levantamiento de procesos institucionales</b> ”, misma que será publicada una vez divulgada la modificación del <b>Manual para la elaboración de disposiciones normativas</b>
		Elaboración de propuesta de Mapa Institucional de Procesos	Se está desarrollando desde de la Iniciativa de Gestión de Calidad, una <b>propuesta de Mapa Institucional de Procesos</b> que será elevada a la Comisión Institucional para la Gestión de la Calidad (CIGC) para su validación y aprobación, con el fin que sea parte integral del Manual de Calidad Institucional.
		Elaboración de propuesta de Manual de Calidad Institucional	Se está desarrollando desde de la Iniciativa de Gestión de Calidad, una <b>propuesta de Manual de Calidad Institucional</b> que será elevada a la Comisión Institucional para la Gestión de la Calidad (CIGC) para su validación y aprobación.

Tabla 3 Acciones ejecutadas al año 2022

Tabla 4 Cronograma de actividades ejecutadas al año 2022

Componentes	Acciones estratégicas	Actividades	2021		2022	
			1 Sem	2 Sem	1 Sem	2 Sem
GESTIÓN DE PROCESOS INSTITUCIONALES	1. Garantizar las condiciones para el establecimiento del SIGEI-UNA.	1.1 Fortalecimiento del Equipo de Gestión de la Calidad responsable de coordinar la ejecución el plan de acción de la Política de calidad.				
		1.2 Modificación y aprobación de la norma 1. Reglamento Apoyo a la academia. 2. Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías (modificaciones) 3. Manual para la Elaboración de disposiciones normativas				
		1.3 Constitución de la Comisión Institucional para la Gestión de la Calidad (CIGC) conformada Consejo Rectoría y representante de Consaca.				
	Elaborar la base documental institucional para el establecimiento del SIGEI-UNA.	Revisión y aprobación de las guías y formatos estandarizados para identificar y documentar los procesos y procedimientos (incluye ficha).				
		Elaboración de propuesta de Mapa Institucional de Procesos				
		Elaboración de propuesta de Manual de Calidad Institucional				

Tabla 5 Acciones para la Implementación de la Política de Calidad 2023-2027

GESTIÓN DE PROCESOS INSTITUCIONALES

Acciones estratégicas	Actividades	Responsable	Inversión de recursos humanos/financieros adicionales a los existentes	Normativa relacionada
1. Garantizar las condiciones para el establecimiento del SIGEI-UNA.	1.1 Modificación y aprobación de la normativa. Reglamento de Unidades Académicas	Consejo Universitario, CONSACA, Rectoría Rectoría Adjunta, Vicerrectorías	No aplica	Reglamento de Unidades Académicas
2. Implementar la estrategia y los mecanismos de divulgación y promoción de la Política de calidad y del SIGEI-UNA.	2.1 Coordinación de acciones con la Comisión de comunicación institucional para la divulgación y promoción de la Política de Calidad y del SIGEI-UNA.	Equipo de Gestión de Calidad Comisión de Comunicación institucional	No aplica	No aplica
	2.2 Diseño de la estrategia y plan de trabajo para la divulgación y promoción de la Política de Calidad y del SIGEI-UNA.	Equipo Interdisciplinario Comisión de Comunicación institucional	No aplica	No aplica
	2.3 Ejecución de las acciones establecidas en el plan de trabajo para la divulgación y promoción de la Política de Calidad y del SIGEI-UNA.	Equipo de Gestión de Calidad Comisión de Comunicación institucional	Recursos para ejecución de la estrategia de divulgación €2.000.000 por año	No aplica
	2.4 Elaboración y presentación del Informe de avance y oportunidades de mejora en el proceso de divulgación y promoción de la Política de Calidad y del SIGEI-UNA.	Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
3. Elaborar la base documental institucional para establecimiento del SIGEI-UNA.	3.1 Aprobación del Manual de Calidad institucional.	Rectoría Adjunta Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	Reglamento para la Emisión de Normativa Manual para la elaboración de disposiciones normativas
	3.2 Elaboración y aprobación del Manual de gestión documental	Rectoría Adjunta Equipo de Gestión de Calidad Sección de Documentación y Archivo	No aplica	Manual para la elaboración de disposiciones normativas
4. Establecer los procesos prioritarios en las	4.1 Identificación de los procesos transversales y propios de las instancias que participan.	Equipo de Gestión de Calidad Representantes instancias académicas y del sistema de apoyo a la academia Consejo de Rectoría	Asesoría en la identificación y levantamiento de procesos	No aplica

vicerrectorías académicas, vicerrectoría de Vida estudiantil, sistema de apoyo a la academia y Unidades académicas para la implementación del SIGEI-UNA.	4.2 Levantamiento de procesos transversales y propios y sus estándares de desempeño.	Equipo de Gestión de Calidad Representantes de las vicerrectorías académicas, vicerrectoría de Vida estudiantil, sistema de apoyo a la academia y Unidades académicas	Asesoría en el levantamiento de procedimientos	No aplica
	4.3 Levantamiento de procedimientos en las instancias seleccionadas.	Equipo de Gestión de Calidad Representantes de las vicerrectorías académicas, vicerrectoría de Vida estudiantil, sistema de apoyo a la academia y Unidades académicas	Asesoría en la identificación de las partes interesadas	No aplica
	4.4 Identificación de las partes interesadas y definición de perfiles.	Equipo de Gestión de Calidad Representantes de las vicerrectorías académicas, vicerrectoría de Vida estudiantil, sistema de apoyo a la academia y Unidades académicas Comisión Institucional de Gobierno Abierto	¢12.000.000 por año (durante 2 años)	No aplica
	4.5 Diseño e implementación de la estrategia de comunicación con las partes interesadas, en concordancia con la estrategia de divulgación y promoción de la Política de Calidad	Equipo de Gestión de Calidad Comisión de Comunicación institucional	Recursos para ejecución de la estrategia de divulgación ¢1.000.000 por año	No aplica
	4.6 Elaboración y presentación del Informe de avance y oportunidades de mejora en el levantamiento de procesos, indicadores y procedimientos	Equipo de Gestión de Calidad Representantes de las vicerrectorías académicas, vicerrectoría de Vida estudiantil, sistema de apoyo a la academia y Unidades académicas	No aplica	No aplica
	4.7 Seguimiento y mejora continua de los procesos mediante diversas estrategias (evaluación, diagnóstico, grupo focal)	Equipo de Gestión de Calidad Representantes de las vicerrectorías académicas, vicerrectoría de Vida estudiantil, sistema de apoyo a la academia y Unidades académicas	No aplica	No aplica

**PERTINENCIA ACADÉMICA E INNOVACIÓN**

<b>Acciones estratégicas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Inversión de recursos humanos/financieros adicionales a los existentes</b>	<b>Normativa relacionada</b>
1. Realizar un diagnóstico de la situación institucional en materia de procesos para el mejoramiento continuo y acreditación de carreras de grado y posgrado y	1.1 Identificación y análisis de las políticas, normativa y mecanismos institucionales existentes para acreditación de carreras de grado y posgrado y de laboratorios.	Vicerrectorías académicas Sistema de Estudios de Posgrado Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	Políticas, normativa en el ámbito nacional e institucional referentes a la acreditación de carreras de grado y posgrado y de laboratorios

laboratorios, tomando como referencia las políticas, normativa y mecanismos institucionales y nacionales existentes.	1.2 Elaboración de un diagnóstico de las carreras y laboratorios y su vinculación con las políticas, normativa y mecanismos institucionales existentes.	Vicerrectorías académicas Sistema de Estudios de Posgrado Equipo de Gestión de Calidad Coordinadores de carreras acreditadas (grado y posgrado) Coordinadores de laboratorios acreditados u oficializados	No aplica	No aplica
	1.3 Presentación del diagnóstico que incluya recomendaciones para el diseño de un esquema propio de mejoramiento continuo.	Vicerrectorías académicas Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	1.4 Diseñar un esquema propio de mejoramiento continuo para carreras de pregrado y grado, posgrado, laboratorios y programas de acciones de educación continua.	Vicerrectorías académicas Equipo de Gestión de Calidad Sistema de Estudios de Posgrado	No aplica	No aplica
	1.5 Presentación, validación y aprobación del esquema propio de mejoramiento continuo para carreras de pregrado y grado, posgrado, laboratorios y programas de acciones de educación continua.	CONSACA Vicerrectorías académicas Equipo de Gestión de Calidad Sistema de Estudios de Posgrado Coordinadores de carreras Coordinadores de laboratorios	No aplica	No aplica
	1.6 Implementación del esquema propio de mejoramiento continuo para carreras de pregrado y grado, posgrado, laboratorios y programas de acciones de educación continua	Vicerrectorías académicas Equipo de Gestión de Calidad Sistema de Estudios de Posgrado	Recursos a definir una vez que se hayan elaborado los esquemas	Políticas, normativa en el ámbito nacional e institucional referentes al mejoramiento continuo de carreras de grado y posgrado y de laboratorios
	1.7 Elaboración y presentación del Informe de avance y oportunidades de mejora en la elaboración e implementación de esquemas.	Vicerrectorías académicas Equipo de Gestión de Calidad Sistema de Estudios de Posgrado	No aplica	No aplica
2. Seguimiento de plan de trabajo para la certificación de calidad institucional.	2.1 Seguimiento del plan de trabajo para avanzar en la certificación Institucional con un ente acreditador internacional.	Rectoría Rectoría Adjunta Vicerrectorías Académicas Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	2.2 Seguimiento a los procesos de evaluación para la certificación.	Rectoría Rectoría Adjunta Vicerrectorías Académicas Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
3. Elaborar un estrategia institucional para la innovación y diversificación de la oferta curricular de	3.1 Elaboración de la estrategia y su plan de trabajo para la revisión permanente de la oferta curricular existente en la institución.	Vicerrectoría de Docencia Sistema de Estudios de Posgrado Unidades Académicas	No aplica	Normativa referente a gestión curricular
	3.2 Implementación de acciones para la innovación y diversificación de la oferta curricular de planes de estudio de grado y posgrado.	Vicerrectoría de Docencia Sistema de Estudios de Posgrado Unidades Académicas	No aplica	No aplica

planes de estudio de grado y posgrado.	3.3 Elaboración y presentación del informe anual de resultados de la revisión e implementación de acciones para la innovación y diversificación de la oferta curricular de planes de estudio de grado y posgrado.	Vicerrectoría de Docencia Sistema de Estudios de Posgrado Unidades Académicas	No aplica	No aplica
--	---	---	-----------	-----------

**FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

<b>Acciones estratégicas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Inversión de talento humano/recursos financieros adicionales a los existentes</b>	<b>Normativa que afecta</b>
1. Definición y actualización de perfiles del talento humano de la institución como insumo para su formación y actualización.	1.1 Definición del perfil de competencias del personal académico	Vicerrectoría de Docencia Vicerrectoría de Investigación Vicerrectoría de Extensión Unidades Académicas	No aplica	Políticas, normativas referentes a la formación y desarrollo del talento humano
	1.2 Revisión y actualización de perfiles de competencias del personal administrativo	Vicerrectoría de Docencia Vicerrectoría de Investigación Vicerrectoría de Extensión Vicerrectoría de Administración Unidades Académicas Programa Desarrollo de Recursos Humanos	No aplica	No aplica

2. Articulación de las instancias que desarrollan procesos de inducción, formación y reconocimiento del talento humano a nivel institucional.	2.1 Revisión y actualización de los programas de formación y desarrollo del talento humano, incluido el proceso de inducción.	Vicerrectoría de Docencia Vicerrectoría de Investigación Vicerrectoría de Extensión Vicerrectoría de Administración Unidades Académicas Programa Desarrollo de Recursos Humanos Oficina Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa	No aplica	Reglamento Carrera Académica Reglamento de Carrera Administrativa Normativa Junta de Becas Reglamento de Recursos Humanos
	2.2 Divulgación de prioridades en los procesos de inducción, formación y reconocimiento del talento humano entre las instancias que aprueban o gestionan recursos con este propósito.	Vicerrectoría de Docencia PDRH	No aplica	No aplica
	2.3 Implementación de los procesos de inducción, formación y reconocimiento del talento humano entre las instancias que aprueban o gestionan recursos con este propósito.	Vicerrectoría de Docencia Vicerrectoría de Investigación Vicerrectoría de Extensión PDRH Carrera Académica	No aplica	No aplica
		Carrera Administrativa Junta de Becas		
3. Fortalecimiento de la cultura para el trabajo por procesos, servicio y atención a las personas usuarias.	3.1 Elaboración de un plan de capacitación y sensibilización para el trabajo por procesos, servicio y atención a las personas usuarias.	Vicerrectoría de Docencia PDRH Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	3.2 Implementación de las acciones establecidas en el plan.	Vicerrectoría de Docencia PDRH Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
4. Evaluación de resultados de los procesos de formación, desarrollo y sensibilización y reconocimiento del talento humano	4.1 Elaboración informes de resultados en los distintos ámbitos de evaluación e identificación de acciones de mejora.	Vicerrectoría de Docencia PDRH Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	4.2 Validación de acciones de mejora para los procesos de formación, desarrollo y sensibilización y reconocimiento del talento humano	Vicerrectoría de Docencia PDRH Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica

	4.3 Implementación de acciones de mejora.	Vicerrectoría de Docencia PDRH Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
--	---	---	-----------	-----------

<b>GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN</b>				
<b>Acciones estratégicas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Inversión de recursos humanos/financieros adicionales a los existentes</b>	<b>Normativa relacionada</b>
1. Establecimiento de una estrategia institucional para garantizar la calidad y trazabilidad de la información (íntegra, pertinente, segura, accesible y transparente, veraz, trazable, permanente y recuperable en el tiempo).	1.1. Elaboración de un inventario de procesos o funciones, indicadores y actores claves que participan en la gestión de documentos, gestión de datos e información y la comunicación institucional.	DTIC, Sección de Documentación y Archivo, Oficinas de comunicación y Relaciones Públicas, Departamento de Registro, Apeuna, Carrera Académica, Vicerrectoría de Investigación, SIDUNA, Bienestar Estudiantil, Gobierno Abierto, Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica

	1.2 Identificación de aspectos que provocan duplicidad, ausencia o incertidumbre en los datos e información para apoyar la toma de decisiones, en diferentes ámbitos como la comunicación y planificación institucional, los procesos de rendición de cuentas, la gestión académica, y el acceso a la información pública.	DTIC, Sección de Documentación y Archivo, Oficinas de comunicación y Relaciones Públicas, Departamento de Registro, Apeuna, Carrera Académica, Vicerrectoría de Investigación, SIDUNA, Bienestar Estudiantil, Gobierno Abierto, Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	Rendición de cuentas Gestión académica Gestión de datos Transparencia
	1.3 Elaboración de una estrategia para la implementación y seguimiento de las acciones para atender los aspectos identificados y garantizar la calidad de la información.	DTIC, Sección de Documentación y Archivo, Oficinas de comunicación y Relaciones Públicas, Departamento de Registro, Apeuna, Carrera Académica, Vicerrectoría de Investigación, SIDUNA, Bienestar Estudiantil, Gobierno Abierto, Equipo de Gestión de Calidad	Recursos para desarrollo de talleres	
	1.4 Diseño y propuesta de una plataforma de servicios articulada para la simplificación y gestión de las solicitudes de información y orientación a las personas usuarias internas y externas, facilitando la trazabilidad el seguimiento,	DTIC como coordinador Equipo de Gestión de Calidad, Apeuna, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Vicerrectoría de Administración	Solicitud de requerimiento en análisis en comisión CETI.	No aplica

	la evaluación, el mejoramiento continuo y la satisfacción con el servicio.	Responsables de los servicios a incluir en la plataforma		
2. Integración y articulación de los diferentes actores universitarios en materia de comunicación y manejo de la información.	2.1 Diagnóstico de la situación de los diferentes canales de comunicación existentes, entre ellos: redes sociales, sitios web, medios nacionales, repositorios académicos y sistemas de información, como insumo para definir la estrategia de articulación.	DTIC, Equipo de Gestión de Calidad, Oficina de Comunicación y Relaciones Públicas Gobierno Abierto, Comisión de Comunicación	No aplica	No aplica
	2.2 Actualización permanente del portal de datos abiertos, con información oportuna y confiable que articule e integre a las instancias proveedoras, apoye la toma de decisiones y la rendición de cuentas.	DTIC Gobierno Abierto Apeuna	No aplica	No aplica

	2.3 Fortalecimiento del modelo de la gestión de la documentación, información y datos que integren el uso de nuevas tecnologías y coadyuven en el acceso y preservación de la información.	Rectoría Adjunta, un representante por cada vicerrectoría, representantes de unidades académicas, Comisión evaluadora de PPAA, Sección de Documentación y Archivo, DTIC, Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	2.4 Definición de un catálogo de indicadores de gestión que coadyuven a la planificación institucional, la toma de decisiones y el acceso a información oportuna y pertinente.	DTIC Gobierno Abierto Apeuna Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	2.5. Valorar el rediseño de los sistemas vinculados a la gestión académica, garantizando la interoperabilidad con otros sistemas, la creación de indicadores, la transparencia de los procesos y el acceso oportuno a la información.	DTIC Vicerrectorías Equipo de Gestión de Calidad	No aplica	No aplica
	2.6 Elaboración de un informe de avance y oportunidades de mejora de las actividades realizadas.	DTIC, Equipo de Gestión de Calidad, Gobierno abierto, Archivo, Oficina de comunicación y Relaciones Públicas	No aplica	No aplica

<b>CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>				
<b>Acciones estratégicas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Inversión de recursos humanos/financieros adicionales a los existentes</b>	<b>Normativa relacionada</b>

1. Evaluación integral de la organización institucional y normativa vinculada con la salud de la población universitaria y la gestión de riesgos	1.1 Revisión de las políticas, normativa y mecanismos (procesos, acciones o procedimientos) existentes en la institución en relación con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.	Área de Salud Laboral CIEUNA Equipo de Gestión de Calidad Programa Desarrollo de Recursos Humanos Vicerrectoría de Vida Estudiantil IRET Escuela de Psicología	No aplica	Políticas, normativa en relación con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.
	1.2 Elaboración y presentación de un plan de trabajo para la atención de oportunidades de mejora de las políticas, normativa y mecanismos institucionales con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.	Área de Salud Laboral CIEUNA Equipo de Gestión de Calidad Programa Desarrollo de Recursos Humanos Vicerrectoría de Vida Estudiantil IRET Escuela de Psicología	No aplica	Políticas, normativa en relación con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.
2. Promover la articulación de las instancias que desarrollan acciones en promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.	2.1 Elaboración de un plan de trabajo para la ejecución articulada de las instancias que desarrollan acciones en relación con promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.	Área de Salud Laboral CIEUNA Equipo de Gestión de Calidad Programa Desarrollo de Recursos Humanos Vicerrectoría de Vida Estudiantil IRET Escuela de Psicología	No aplica	Políticas, normativa en relación con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.
	2.2 Ejecución de las acciones establecidas en el plan de trabajo.	Área de Salud Laboral CIEUNA Equipo de Gestión de Calidad Programa Desarrollo de Recursos Humanos Vicerrectoría de Vida Estudiantil IRET Escuela de Psicología	No aplica	Políticas, normativa en relación con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

	<p>2.3 Evaluación del proceso de articulación y de las acciones realizadas; presentación de resultados.</p>	<p>Área de Salud Laboral CIEUNA Equipo de Gestión de Calidad Programa Desarrollo de Recursos Humanos Vicerrectoría de Vida Estudiantil IRET Escuela de Psicología</p>	<p>No aplica</p>	<p>Políticas, normativa en relación con la promoción de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.</p>
--	---	---	------------------	--

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA				
Acciones estratégicas	Actividades	Responsables	Inversión de recursos humanos/ financieros adicionales a los existentes	Normativa relacionada

<p>1. Elaborar un diagnóstico de las políticas, normativa y mecanismos institucionales de evaluación, seguimiento, monitoreo y verificación de las actividades que se desarrollan en la gestión.</p>	<p>1.1. Realizar un inventario de las políticas, normativa y mecanismos existentes en la institución para la evaluación, el seguimiento y la verificación de las actividades que se desarrollan en la gestión.</p>	<p>APEUNA Vicerrectorías Programa Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>No aplica</p>	<p>Políticas, normativa y mecanismos existentes en la institución para la evaluación, el seguimiento y la verificación de las actividades que se desarrollan en la gestión</p>
	<p>1.2 Elaboración y presentación del Informe de oportunidades de mejora para la evaluación, el seguimiento, el monitoreo y la verificación de las actividades que se desarrollan en la gestión.</p>	<p>APEUNA Vicerrectorías Programa Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>
	<p>1.3 Implementación de las acciones de mejora.</p>	<p>APEUNA Vicerrectorías Programa Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>
<p>2. Promover la articulación de las instancias que desarrollan procesos de evaluación, seguimiento, monitoreo y verificación.</p>	<p>2.1 Elaboración de un plan de trabajo para la ejecución articulada de las instancias que desarrollan acciones en relación con los procesos de evaluación, seguimiento, monitoreo y verificación.</p>	<p>APEUNA Vicerrectorías Programa Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>
	<p>2.2 Ejecución de las acciones establecidas en el plan de trabajo.</p>	<p>APEUNA Vicerrectorías Programa Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>
	<p>2.3 Evaluación del proceso de articulación y de las acciones realizadas; presentación de resultados.</p>	<p>APEUNA Vicerrectorías Programa Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>
<p>3. Promover esquemas de mejoramiento continuo</p>	<p>3.1 Ejecución de acciones que permitan la Simplificación de trámites.</p>			

	3.2 Estrategias para empoderamiento de funcionarios y estudiantes en la identificación de oportunidades de mejora en los procesos institucionales			
--	---	--	--	--

## **Mecanismos de seguimiento y control**

*Seguimiento y Control establece el conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la ejecución y progreso de las actividades establecidas en el plan de acción, para ello se han definido en el plan una serie de actividades que permiten conocer el grado de avance y las acciones a seguir para su cumplimiento, como lo es la Elaboración y presentación del Informe de avance y oportunidades de mejora en cada uno de los componentes del plan.*

*Adicionalmente se pueden llevar a cabo reuniones, mesas de trabajo, foros de discusión y otras estrategias que se consideren pertinentes con los equipos para el cumplimiento de las acciones definidas.*

3. Los miembros de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales consideran lo siguiente:
  - a) Es de suma importancia el proceso que ha venido llevándose a cabo para establecer un Sistema de Gestión de la Calidad para la Excelencia y su implementación en la Universidad Nacional y la Política de Calidad.
  - b) El oficio UNA-SCU-ACUE-221-2021, del 3 de setiembre de 2021, se aprobó las políticas de calidad con el fin de promover la calidad en el quehacer institucional de la Universidad Nacional y se le solicitó a la Rectoría Adjunta un plan de implementación, en un plazo máximo cinco años plazo, en el marco de la sostenibilidad financiera junto con varios apartados.
  - c) La Rectoría Adjunta, mediante el oficio UNA-RA-OFIC-768-2021, del 30 de noviembre de 2021, remitió al Consejo Universitario el plan de acción, así como en atención a lo solicitado en el acuerdo comunicado en el oficio UNA-SCU-ACUE-221-2021, del 3 de setiembre de 2021.
4. El proyecto de la implementación de la política presenta un cronograma con componentes, actividades, responsables y fechas, así como los mecanismos de seguimiento, control y comunicación.
5. La Rectoría Adjunta, mediante el oficio UNA-RA-OFIC-001-2023, del 09 de enero 2023, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta, amplía lo solicitado en el oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-201-2022, del 09 de noviembre de 2022, y adjunta una nueva propuesta del Plan de Implementación de la Política.
6. La importancia de enriquecer la propuesta que amplía el enfoque de las acciones relacionadas con la salud, desde la prevención y promoción de la salud, para lo cual se recomienda tomar en cuenta las instancias correspondientes de la Facultad de Ciencias de la Salud.
7. El plan de implementación cumple con lo solicitado por este órgano colegiado, no requiere recursos nuevos; sin embargo, es posible que estos sean necesarios a

través de la implementación por lo que es importante mantengan informado a esta instancia.

8. Tiene establecido un plan de acción, con una respectiva metodología, mecanismos de comunicación, seguimiento y control, y la participación coordinada de varias instancias universitarias, por lo que se recomienda su aprobación.
9. La importancia de que desde la planificación institucional anual correspondiente, se formulen las actividades propuestas en el plan de acción, así como los recursos de aplicación específica, según el periodo estipulado. Asimismo, la importancia de que la Rectoría Adjunta presente al Consejo Universitario un informe anual de avance del plan de implementación avalado por este órgano, a más tardar el mes de enero de cada año durante el periodo 2023-2027.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR EL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CALIDAD CON EL FIN DE PROMOVER LA CALIDAD EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. ACUERDO FIRME.
- B. SOLICITAR A LA RECTORÍA ADJUNTA PRESENTAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO UN INFORME ANUAL DEL ESTADO DE AVANCE DEL PLAN DE ACCIÓN 2023-2027, EN LOS MESES DE ENERO DE CADA AÑO DURANTE EL PERIODO 2023-2027. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

M.BA. Dinia Fonseca Oconor  
Presidenta a.i. del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-119-2023 Plan implementación Política de calidad

C: Contraloría Universitaria  
Asesoría Jurídica  
Seguimiento de acuerdos

**II. 04 de noviembre de 2024**  
**UNA-VD-OFIC-1466-2024**

M.Ed. Francisco González Alvarado  
Rector  
Universidad Nacional

Licda. Janina Sibaja Campos

Dirección Administrativa  
Consejo Universitario

**Asunto:** Envío a CONARE para autorización del rediseño del plan de estudio de la **Maestría en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza.**

Estimado rector y estimada señora:

En seguimiento al proceso de aprobación del rediseño del plan de estudio de la Maestría en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza, propuesto por la Escuela de Danza, adscrita al Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística, me permito comunicar lo siguiente:

1. La Escuela de Danza ha realizado el proceso de rediseño de manera rigurosa, atendiendo los lineamientos establecidos desde el Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana (MSESCA), el Consejo Nacional de Rectores y la normativa de la Universidad Nacional en materia curricular.
2. La Maestría Profesional en Danza fue creada en el año 2002, según OPES 16-2002 y oficio CNR-154-02, con la apertura del: **énfasis en Formación Dancística y énfasis en Coreografía.**
3. La necesidad de aprobación del rediseño del plan de estudios de la **Maestría en Danza con el cambio de nombre a: énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza** por parte de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) y del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
4. El proceso de innovación y transformación curricular de la oferta académica que se lleva a cabo en la Universidad Nacional para desarrollar planes y programas de estudio que aporten al contexto nacional en diversas áreas de conocimiento.
5. El proceso de asesoría y trabajo conjunto realizado en un período de dieciocho meses, entre la comisión de rediseño del posgrado y la Vicerrectoría de Docencia, representada por la Máster Patricia Villalobos Vega. En dicho proceso, se elaboraron, revisaron y plantearon observaciones y se modificaron las diferentes versiones de propuesta del diseño del plan de estudio que comprende la justificación, fundamentación, perfil de la persona graduada (ocupacional y profesional), objeto de estudio, objetivos, metas de formación, estructura curricular y descriptores de cursos, entre otros.
6. Para el rediseño de la **Maestría Profesional en Danza**, se realizó un proceso reflexivo en el que se estableció el perfil de la persona graduada para los diferentes énfasis, definiéndose, para el mismo lo siguiente:

Perfil de salida de la persona graduada en la **Maestría Profesional en Danza con énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza:**  
**Saber conceptual:**

- Identificará los aspectos metodológicos que intervienen en los procesos formativos en función del estilo de danza, población y necesidades particulares.
- Comprenderá el análisis del movimiento y desarrollo corporal para la mediación de la danza a poblaciones diversas.
- Dominará la metodología del proceso formativo al integrar elementos técnicos, expresivos, musicales y corporales.
- Comprenderá sobre la incidencia de las políticas públicas y los derechos humanos en el desarrollo social de la danza como medio para el aprendizaje de otros saberes.
- Conocerá de sistemas de administración y gestión de centros de formación educativa no formal.
- Conocerá los aspectos relacionados con la administración y producción para el desarrollo de proyectos artísticos interdisciplinarios.

***Saber procedimental:***

- Aplicará las herramientas metodológicas para procesos formativos artísticos.
- Formulará proyectos artísticos interdisciplinarios.
- Interpretará la incidencia de las políticas públicas y los derechos humanos en el desarrollo social de la danza como medio para el aprendizaje de otros saberes.
- Analizará el contexto de la población y necesidades particulares para el aprendizaje.
- Desarrollará sistemas de gestión de procesos de formación para el desarrollo social desde la danza.
- Planificará, implementará y evaluará procesos formativos artísticos de acuerdo con los objetivos propuestos para la población.
- Integrará el conocimiento del análisis del movimiento y desarrollo corporal para la mediación de la danza a poblaciones diversas.

***Saber actitudinal:***

Al finalizar el plan de estudios cada estudiante:

- Poseerá una actitud crítica y reflexiva en torno a los procesos formativos artísticos.
- Desarrollará su capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios, locales, nacionales o internacionales.
- Entablará adecuadas relaciones humanas, de respeto mutuo ante la diversidad.
- Promoverá una conciencia social sostenible con su entorno y su medio laboral.
- Desplegará una ética centrada en el desarrollo humano, laboral y gremial del ejercicio profesional docente.

- Será líder en su grupo de trabajo y mantendrá una actitud vigilante para que se apliquen los principios de equidad, justicia, sostenibilidad ambiental y cultural en su lugar de trabajo.
- Asumirá como parte integral de su quehacer, los aspectos éticos tanto en el plano personal como en el profesional.
- Respetará a las personas de la comunidad, el trabajo comunitario y su promoción.
- Se actualizará de manera permanente en el área de estudio y áreas afines.
- Tendrá disposición para resolver problemas con los recursos disponibles a su alcance.

Perfil de salida de la persona graduada en la **Maestría Profesional en Danza con énfasis en Creación de la Danza**.

***Saber Conceptual:***

Al concluir el plan de estudios cada estudiante:

- Comprenderá acerca de los elementos, estilos y procesos involucrados en la creación coreográfica.
- Conoce de las potencialidades del movimiento y de su significado, en relación con las diversas manifestaciones estéticas y culturales.
- Comprenderá sobre la incidencia de las políticas públicas y los derechos humanos en el desarrollo social de la danza.
- Conocerá los aspectos relacionados con la gestión de la producción para el desarrollo de proyectos artísticos con equipos de trabajo dis, multi, e interdisciplinarios.
- Comprende sobre el lenguaje musical, estilos y su relación con las artes escénicas.
- Comprende las teorías de la semiótica de la imagen en la danza.
- Comprende los principios de funcionamiento de las cadenas de valor en las dinámicas sociales del arte.
- Analiza la implicación de la propiedad intelectual en el proceso creativo.

***Saber Procedimental:***

Al finalizar el plan de estudios cada estudiante:

- Desarrollará procesos de investigación para la construcción de estilos coreográficos y lenguajes de movimiento originales.
- Creará producciones coreográficas innovadoras que inviten a la reflexión y criticidad, de acuerdo con el contexto social y cultural en que se desarrollan.
- Planificará, implementará y evaluará procesos de gestión y producción de manera ordenada, clara y sostenible.

- Utiliza los elementos constitutivos de la danza en función de sus creaciones coreográficas, para el desarrollo de estructuras y dispositivo de composición coreográfica.
- Aplica los principios de las cadenas de valor agregado de las actividades culturales.

***Saber actitudinal:***

Al finalizar el plan de estudios cada estudiante:

- Poseerá una actitud crítica y reflexiva en torno a los procesos de creación artística.
- Desarrollará su capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios, locales, nacionales o internacionales.
- Entablará adecuadas relaciones humanas, de respeto mutuo ante la diversidad.
- Promoverá una conciencia social sostenible con su entorno y su medio laboral.
- Desplegará una ética centrada en el desarrollo humano, laboral y gremial del ejercicio profesional docente.
- Será líder en su grupo de trabajo y mantendrá una actitud vigilante para que se apliquen los principios de equidad, justicia, sostenibilidad ambiental y cultural en su lugar de trabajo.
- Asumirá como parte integral de su quehacer, los aspectos éticos, tanto en el plano personal como en el profesional.
- Respetará a las personas de la comunidad, el trabajo comunitario y su promoción.
- Se actualizará de manera permanente en el área de estudio y áreas afines.
- Tendrá disposición para resolver problemas con los recursos disponibles a su alcance.

7. El rediseño de la **Maestría profesional en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza** tiene como objetivos, los siguientes:

**Objetivos Generales de la Maestría:**

- a. Desarrollar habilidades de investigación y pensamiento crítico para analizar de manera reflexiva la propia práctica creadora y formadora en danza, en el contexto nacional e internacional, con impacto sociocultural.
- b. Maximizar la capacidad de ser agentes innovadores en el ámbito artístico y cultural de la danza, integrando saberes provenientes de prácticas

contemporáneas, socioculturales, ancestrales y tecnológicas en los procesos de creación artística.

- c. Contribuir al Desarrollo Humano Sostenible de las comunidades como personas profesionales especializadas en la acción artística liberadora en danza, respondiendo a las necesidades creativas de personas artistas y territorios.

#### **Objetivos Específicos del énfasis en Formación y Desarrollo Social en Danza:**

- a. Potenciar las capacidades metodológicas para el diseño, ejecución y evaluación de acciones formativas en danza para grupos especializados y comunidades, a partir de una sólida investigación.
- b. Generar capacidades de incidencia en el impacto social de la danza, a partir de la formación, investigación y creación artística.
- c. Desarrollar capacidades de gestión comunitaria de acciones formativas comunitarias que incidan en el Desarrollo Humano Sostenible de los territorios.

#### **Objetivos Específicos del énfasis en Creación en Danza:**

- a. Propiciar prácticas de creación dancística que generen narrativas artísticas derivadas de sus propias experiencias creadoras.
  - b. Reflexionar entorno al desarrollo de la creación artística como dispositivo reflexivo y crítico de un discurso simbólico, en interacción al devenir histórico y político de la sociedad.
  - c. Profundizar en la investigación y creación artística con enfoque multi, inter y transdisciplinar, así como, multi, inter y transcultural, desde el diálogo de saberes situados en la experiencia.
8. El rediseño de la **Maestría profesional en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza**, se dirige a personas profesionales de la danza y las artes escénicas, personas profesionales de otras áreas de conocimiento con trayectoria en las artes escénicas, personas formadoras comunitarias en la danza y las artes y gestoras de procesos artísticos en comunidad, con deseos de profundizar en la pedagogía de la danza, la creación artística y la investigación en las artes; y que requieran de la titulación en el posgrado profesional en danza como requisito certificación de saberes.
9. Se consideran características de la población meta personas que se desempeñan en el área de la danza y artes escénicas, con al menos 2 años de experiencia, y que cuentan con:

- Formación profesional en la danza o en artes escénicas, o en otras áreas disciplinares artísticas como el folclore, los ritmos latinos, así como las danzas urbanas y danzas autóctonas.
- Personas con formación universitaria en diversas áreas de conocimiento con experiencia escénica o experiencia en mediación de procesos formativos de la danza, o experiencias en investigación artística o experiencia coreográfica.
- Personas que se desempeñan en la danza o artes escénicas que en sus espacios laborales tienen como requisito la certificación de saberes.

10. Entre las principales características innovadoras del rediseño de la **Maestría profesional en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza** pueden citarse las siguientes:

a) **Cambio en la organización del contenido curricular:**

Se pasa de una estructura secuencial de cursos, a una estructura modular compuesta por unidades de aprendizaje. Esta propuesta modular permite una mayor profundidad, diálogo interdisciplinar y cohesión en la formación del estudiantado, facilitando la integración de conocimientos y habilidades de manera más efectiva.

b) **Propuesta de dos énfasis:**

Más allá de los aportes diferenciadores del posgrado desde su tronco común, la Maestría en Danza contribuye a enriquecer la oferta académica por medio de la propuesta de dos nuevos énfasis que ofrece a su comunidad de aprendizaje **énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza.**

c) **Modalidad Semipresencial:**

Se cambia de una modalidad completamente presencial a una modalidad semipresencial. Esta modalidad combina actividades presenciales y virtuales, lo que permite una mayor flexibilidad para los estudiantes. Esta modalidad no solo facilita el acceso a la educación para estudiantes de diversas regiones geográficas, sino que también enriquece la experiencia de aprendizaje mediante el uso de tecnologías digitales. La introducción de la modalidad semipresencial en la maestría enriquece la variedad de mediaciones que docentes y estudiantes exploran de manera conjunta, a través de cada ciclo, comprometidos a la puesta en práctica de recursos digitales y analógicos innovadoramente articulados y orientados a una praxis transformadora.

d) **Componente metodológico: Cada estudiante es el centro del proceso formativo.**

El plan de estudios de este posgrado ofrece una especialización en danza sustentada en el diálogo con diversos lenguajes y saberes, facilitando el

análisis y la distinción de elementos críticos, desde el proceso creativo y cuerpos que habitan diversos contextos territoriales.

Por ello, se considera que el estudiantado, con sus diversas experiencias profesionales en el campo de la danza, aporta a cada Unidad de Aprendizaje el contexto y andamiaje necesario para impactar con su accionar artístico-académico en los territorios que habita.

Así mismo, esto convierte a la oferta de la Maestría Profesional en Danza en un espacio de aprendizaje activo y transformador, en donde los contenidos de módulos, cursos y seminarios están dispuestos para incorporar el contexto y diversidad de expresiones artísticas, así como, culturales, que vive cada estudiante.

**e) Componente de multi, inter y transdisciplinariedad.**

Esta interacción intencionada entre estos lenguajes, saberes y disciplinas permite evidenciar la trascendencia del ámbito disciplinar de la danza y de los cuerpos artísticos en territorios hacia el impacto en el desarrollo humano sostenible, lo cual se concreta con módulos en que siempre estará una persona académica del ámbito de la danza, que complementará sus saberes con personas de otras disciplinas.

Esto permite fortalecer procesos multi e interdisciplinarios que potencien el valor social de la danza, en los contextos propios de cada estudiante, lo cual se sustenta en su quehacer compositivo y formativo.

**f) Componente de flexibilidad curricular.**

La Maestría Profesional en Danza cuenta con una modalidad semipresencial que facilita la realización de los módulos, cursos y seminarios de la malla curricular desde la presencialidad, para el estudiantado que vive en la Gran Área Metropolitana (GAM) en Costa Rica, así como la virtualidad para quienes viven en zonas rurales y en otros países, lo que además favorece la internacionalización del plan de estudios, al proyectarse a una población meta a nivel latinoamericano.

De igual forma, al tratarse de una estructura modular, el estudiantado, durante el primer año del programa, podrá ingresar en cualquiera de los tres primeros trimestres, a fin de poder integrarse inmediatamente al proceso formativo, las Unidades de Aprendizaje del primer año que no cursó, las puede finalizar cuando se vuelva a ofertar los módulos y cursos faltantes.

**g) Componente de impacto y transformación social desde la experiencia profesional del estudiantado.**

Desde la Gestión de la Maestría Profesional en Danza se han establecido alianzas estratégicas con el sector artístico estatal costarricense, con la firma de un Convenio Específico de Cooperación entre la Escuela de Danza con el Taller Nacional de

Danza, la Compañía Nacional de Danza y el Teatro Popular Melico Salazar, con el objetivo de desarrollar procesos académicos, creación artística, capacitación, extensión e investigación interinstitucional e intersectorial, en los niveles técnicos y recreativos, a través del Taller Nacional de Danza y la Compañía Nacional de Danza.

Con este proceso, se potencia el trabajo investigativo, de extensión comunitaria y de creación dancística del estudiantado del posgrado en el medio artístico, en todo el país, de manera que las personas aprendientes puedan realizar sus procesos creativos en el marco de los módulos, cursos, seminarios o del Trabajo Final de Graduación en comunidades o centros culturales.

h) **Componente de internacionalización e interculturalidad.** Para facilitar el aprendizaje de estudiantes internacionales, el posgrado pone a disposición los instrumentos institucionales que permiten establecer los mecanismos de articulación estratégica regional e internacional necesarios para que este estudiantado pueda realizar sus actividades académicas y Trabajos Finales de Graduación, requeridos en los procesos formativos y creadores, fuera del área metropolitana costarricense o en sus países de origen.

Todo ello con el fin de que los conocimientos y las diversas expresiones culturales y artísticas sean integradas en la experiencia formativa. De esta forma, el estudiantado regional o internacional puede incidir desde las instituciones o comunidades en donde se desenvuelven profesionalmente, de modo que su experiencia formativa también sea una experiencia de transformación socio artística y cultural.

11. La Escuela de Danza tiene amplia experiencia en producción, docencia, investigación y extensión, áreas que nutren al posgrado.
12. El posgrado contará con la disponibilidad del profesorado para orientar al estudiantado en todo su proceso de estudio.
13. El plan de estudio consta de 63 créditos, se impartirá de forma **semipresencial**, para un total de 5 promociones y tiene una duración de 6 trimestres de 12 semanas.
14. La ejecución del rediseño de este plan de estudio rige a partir del II trimestre de 2025, y la gestión académico-curricular será responsabilidad de la Escuela de Danza, instancia que cuenta con todos los recursos económicos, académicos y administrativos requeridos para su desarrollo y ejecución.
15. Por tratarse de un rediseño (que genera un nuevo plan de estudio), se **declara terminal** el plan de estudios vigente con la nomenclatura de **Maestría profesional en Danza con énfasis en Formación Dancística y énfasis en Coreografía** (2002 y sus modificaciones), a partir del 01 de enero de 2025. Se otorga un plazo de transición de tres años para que el estudiantado que, al 01 de enero de 2025, aún no se ha graduado y desea continuar en el plan de estudios (vigente) que se declara terminal, pueda concluir sus estudios y graduarse al amparo de dicho plan. El plazo de

conclusión de este período de transición será al **31 de diciembre de 2027** (fecha en la cual se inactivará el plan de estudios declarado terminal).

16. Como parte de la declaratoria de plan terminal, se incluye el Plan Terminal a ejecutarse durante el período 2025, 2026 y 2027; asimismo, la tabla de equivalencias correspondiente (entre el plan que se declara terminal y el nuevo plan de estudios).
17. El rediseño del plan de estudios de la **Maestría profesional en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza** cuenta con los siguientes avales:

a) [UNA-CGA-MPD-ACUE-022-2024](#), del 21 de junio de 2024 en el que se transcribe el acuerdo tomado en el **Comité de Gestión Académica**, de la **Maestría Profesional en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza**, en sesión ordinaria N°004-2024, celebrada el 18 de junio de 2024, en el que se aprueba el rediseño del plan de estudio.

b) [UNA-CO-ED-ACUE-189-2024](#), del 23 de julio de 2024 en el que se transcribe el acuerdo tomado en el **Consejo de Unidad Académica de la Escuela de Danza**, en la sesión ordinaria N°016-2024, celebrada el 5 de julio de 2024, en el que se aprueba el rediseño del plan de estudio.

c) [UNA-AS-ED-ACUE-025-2024](#), del 16 de agosto de 2024 en el que se transcribe el acuerdo tomado en la **Asamblea de Unidad Académica de la Escuela de Danza**, en sesión ordinaria, N°0102024 celebrada el 8 de agosto de 2024, en el cual se avala el rediseño del plan de estudio.

d) [UNA-CO-CIDEA-ACUE-163-2024](#), del 4 de setiembre de 2024 en el que se transcribe el acuerdo tomado en el **Consejo del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA)**, en sesión ordinaria N°15-2024, celebrada el 3 de setiembre de 2024, en el que se refrenda la aprobación del rediseño del plan de estudio.

e) [UNA-CCP- ACUE-277-2024](#), del 17 de octubre de 2024 en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Central de Posgrado, en sesión ordinaria N°031-2024, celebrada el 15 de octubre de 2024, en el cual se aprueba el rediseño de la **Maestría Profesional en Danza con énfasis en Creación en Danza y énfasis en Formación y Desarrollo Social de la Danza**

POR LO TANTO, LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA:

1. AVALA EL REDISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA **MAESTRÍA PROFESIONAL EN DANZA CON ÉNFASIS EN CREACIÓN EN DANZA Y ÉNFASIS EN FORMACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA DANZA**.

2. SOLICITA A LA RECTORÍA ELEVAR ESTE PLAN DE ESTUDIO A LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (OPES), PARA SU ANÁLISIS Y AUTORIZACIÓN DE APERTURA POR PARTE DEL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES (CONARE).
3. SOLICITAR A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA PUBLICACIÓN EN LA GACETA UNIVERSITARIA DE LA APROBACIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL DEL REDISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIO DE **MAESTRÍA PROFESIONAL EN DANZA CON ÉNFASIS EN CREACIÓN EN DANZA Y ÉNFASIS EN FORMACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA DANZA**, E INDICAR QUE SE INICIA EL PROCESO DE APROBACIÓN ANTE EL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES. ESTO EN ATENCIÓN A LO DISPUESTO EN EL MANUAL PARA LA GESTIÓN DE PLANES DE ESTUDIO DE POSGRADO DE LA UNA.
4. INFORMAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, VÍA CORREO ELECTRÓNICO, ESTE AVAL DE REDISEÑO DE LA **MAESTRÍA PROFESIONAL EN DANZA CON ÉNFASIS EN CREACIÓN EN DANZA Y ÉNFASIS EN FORMACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA DANZA** SEGÚN ARCHIVO ADJUNTO.

Atentamente,

M.Sc. Randall Hidalgo Mora  
Vicerrector de Docencia  
Universidad Nacional

*PVV/VGB/HVC*

Anexos:

1. Resumen Ejecutivo del Plan de Estudio.

[https://agd.una.ac.cr/share/s/cYTxRAJfSu295gWo\\_Om7Tw](https://agd.una.ac.cr/share/s/cYTxRAJfSu295gWo_Om7Tw)

2. Plan de Estudio <https://agd.una.ac.cr/share/s/KyeMc3pgS3uAP5NxPNvcmg>
3. Personal académico

Mario Chacón Arias

<https://agd.una.ac.cr/share/s/siXkRojoTfWxA7vpzUW1W>

[w](#) Jimmy Ortiz Chinchilla

[https://agd.una.ac.cr/share/s/WRiA8k46TSgFLXbVM-p4-](https://agd.una.ac.cr/share/s/WRiA8k46TSgFLXbVM-p4-Q)

[Q](#) Marianella Zeledón Lépiz

<https://agd.una.ac.cr/share/s/S8AQwIKMSbSIXrAXriHv1w> Enid Sofía Zúñiga Murillo  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/vNwFTLUOQT293sCNqo3tjQ> Guiselle Román López  
[https://agd.una.ac.cr/share/s/vL\\_lbbdWQdijlbTqN3aS6w](https://agd.una.ac.cr/share/s/vL_lbbdWQdijlbTqN3aS6w) Ileana Álvarez Pérez  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/9-dt0WONQheOtRwqMUpeHQ> Pedro Cambronero Orozco  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/pv3YbCosTaWuiyuPT6Al5g> Rolando Salas Murillo  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/A0xYSL2GTJKRmP1ycrfSjg>

4. Borrador del comunicado a la comunidad universitaria por correo electrónico.

<https://agd.una.ac.cr/share/s/m8eSyjOUQ-SdaQPzAgKphQ>

5. Borrador del oficio de Rectoría para su envío a CONARE

[https://agd.una.ac.cr/share/s/zxP\\_ypvhQpG0-iimYXZRNg](https://agd.una.ac.cr/share/s/zxP_ypvhQpG0-iimYXZRNg)

C. F. A. Marianella Zeledón Lépiz, directora, Escuela de Danza  
M.Sc. José Pablo Solís Barquero, decano, CIDEA  
M.Sc. Randall Gutiérrez Vargas, presidente, CCP  
M.Sc. Pedro Cambronero Orozco, coordinador, Posgrado

**III. 04 de diciembre del 2024**  
**UNA-VD-OFIC-1651-2024**

M.Ed. Francisco González Alvarado  
Rector  
Universidad Nacional

Licda. Janina Sibaja Campos  
Dirección Administrativa  
Consejo Universitario

**Asunto:** Envío a CONARE para autorización del diseño del plan de estudio de la **Maestría en Ciberseguridad Industrial (MACIBI)**.

Estimado rector y estimada señora:

En seguimiento al proceso de aprobación del diseño del plan de estudios de **Maestría en Ciberseguridad Industrial**, propuesto por la Sede Regional Choroteга, me permito comunicar lo siguiente:

1. La Sede Regional Chorotega ha realizado el proceso de diseño de manera rigurosa, atendiendo los lineamientos establecidos desde el Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana, el Consejo Nacional de Rectores y la normativa de la Universidad Nacional en materia curricular.
2. La necesidad de aprobación del diseño del plan de estudios de la **Maestría en Ciberseguridad Industrial** por parte de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) y del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
3. El proceso de innovación y transformación curricular de la oferta académica que se lleva a cabo en la Universidad Nacional para desarrollar planes y programas de estudio que aporten al desarrollo nacional en diversas áreas de conocimiento.
4. El proceso de asesoría y trabajo conjunto realizado en un período de dieciocho meses, entre la comisión de rediseño del posgrado y la Vicerrectoría de Docencia, representada por la Dra. Viviana Gómez Barrantes y la M.Ed. Johanna Rodríguez Hernández. En dicho proceso, se elaboraron, revisaron y plantearon observaciones y se modificaron las diferentes versiones de propuesta del diseño del plan de estudios que comprende la justificación, fundamentación, perfil de la persona graduada (ocupacional y profesional), objeto de estudio, objetivos, metas de formación, estructura curricular y descriptores de cursos, entre otros.
5. Para el diseño de la **Maestría en Ciberseguridad Industrial**, se realizó un proceso reflexivo en el que se estableció el perfil de la persona graduada, definiéndose, para el mismo lo siguiente:

Perfil de salida de la persona graduada en la Maestría en Ciberseguridad Industrial

SABER CONCEPTUAL	SABER PROCEDIMENTAL	SABER ACTITUDINAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominará conceptos de ciberseguridad en sistemas de control industrial y protección de infraestructuras críticas.</li> <li>• Comprenderá a identificar amenazas y vulnerabilidades de los sistemas de control industrial reconociendo sus riesgos.</li> <li>• Desarrollará conocimientos de ciberseguridad en la gestión de software industrial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicará herramientas para formular sistemas de gestión de la seguridad de la información basados en las mejores prácticas de la industria.</li> <li>• Aplicará herramientas para desarrollar soluciones ante incidentes de ciberseguridad usando metodologías forenses informáticas.</li> <li>• Demostrará el desarrollo de habilidades para el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollará su capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios, locales, nacionales o internacionales.</li> <li>• Entablará adecuadas relaciones humanas de respeto mutuo.</li> <li>• Desplegará una ética centrada en el desarrollo humano.</li> <li>• Será líder en su grupo de trabajo y desarrollará la habilidad para comunicar riesgos</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocerá conceptos legales y regulatorios de la información nacionales e internacionales que le permitan tomar decisiones basadas en la legalidad y la ética profesional.</li> </ul>	<p>diseño de marcos de gestión de ciberseguridad adecuados en las Infraestructuras Críticas y entornos industriales. Logrará planificar e implementar estándares de industria y recomendaciones aplicables al entorno industrial correspondiente a su área laboral. Integrará aspectos organizacionales y de gestión relevantes de ciberseguridad industrial y gestión de procesos tecnológicos de planta en ambientes industriales. Poseerá la capacidad para analizar y evaluar eventos de seguridad industrial de manera crítica para tomar decisiones informadas, especialmente bajo presión.</p>	<p>de seguridad, incidentes y necesidades de manera clara a una variedad de audiencias, incluyendo a aquellos sin un trasfondo técnico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumirá como parte integral de su quehacer, los aspectos éticos, tanto en el plano personal como en el profesional.</li> <li>• Se actualizará de manera permanente en ciberseguridad industrial y las áreas afines que afecten su entorno laboral.</li> </ul>
---	---	--

6. La **Maestría en Ciberseguridad Industrial** tiene como objetivos, los siguientes:

**Objetivo General:**

Brindar una formación profesional superior de la capacidad estratégica y operativa en Ciberseguridad Industrial a nivel nacional y regional, mediante la comprensión fundamental de los principios y prácticas de ciberseguridad aplicables a entornos industriales, basados en normativas y estándares internacionales que permitan la implementación de estrategias en la protección de estos sistemas contra amenazas cibernéticas.

**Objetivos Específicos:**

- a) Desarrollar habilidades de liderazgo, creatividad, ética, comunicación y gestión, para que el profesional esté preparado en la toma de decisiones que permitan la gobernanza de la ciberseguridad industrial en obediencia a la ley y regulaciones relacionadas.
  - b) Desarrollar habilidades en investigación aplicada en ciberseguridad industrial, para la creación de evaluaciones de riesgos más precisas y detalladas, identificando posibles puntos de fallo y áreas de vulnerabilidad en sistemas industriales.
  - c) Desarrollar habilidades técnicas en ciberseguridad industrial que contribuyan a la mejora continua de la postura de seguridad, permitiendo el análisis forense de incidentes aplicando medidas correctivas que eviten futuros ciberataques.
7. Entre las principales características innovadoras del diseño que la **Maestría en Ciberseguridad Industrial** ofrece pueden citarse las siguientes:
- a. **La ciberseguridad industrial** es un tema de relevancia global que requiere un enfoque multidisciplinario y cooperación internacional, comprende y aborda los desafíos de la ciberseguridad en la infraestructura industrial en un mundo cada vez más digitalizado y conectado.
  - b. **MACIBI** proporcionará a nivel nacional e internacional el conocimiento, las habilidades y las credenciales necesarias para enfrentar los desafíos específicos de la protección de sistemas de control industrial y las infraestructuras críticas.
  - c. **Su principal aporte** se dirige a la gestión de la ciberseguridad de la infraestructura computacional industrial, un componente esencial en la industria moderna que proporciona la base tecnológica necesaria para operar y controlar sistemas y procesos industriales. La infraestructura abarca hardware, software y redes especializados diseñados para satisfacer las demandas de aplicaciones industriales, como la automatización segura de procesos de fabricación, la gestión segura de la cadena de suministro, la monitorización de sistemas industriales y la prevención de amenazas cibernéticas en ambientes industriales. Estos aportes se identifican como: Protección de infraestructura críticas, prevención de ciberataques específicos, cumplimiento normativo, investigación y desarrollo, gestión de incidentes, oportunidades profesionales y salariales.
  - d. **Modalidad Virtual:** La ciberseguridad industrial por tratarse de un tema de relevancia global, el plan de estudios se implementa bajo la modalidad virtual, la cual permite la participación de estudiantes y docentes de diferentes partes del mundo fomentando una flexibilidad horaria y diversificando las perspectivas y experiencias en la disciplina.
- Asimismo, esta modalidad permite la integración de herramientas tales como: laboratorios virtuales, simuladores y entornos reales como las plataformas CyberRange que permite experimentar escenarios de ciberataques reales en sistemas industriales, entre otros:

- a) **Componente de Internacionalización:** este componente está orientado a expandir el impacto de la misión de la Universidad Nacional en materia de Ciberseguridad abarcando el territorio regional centroamericano y latinoamericano, ya que integra las perspectivas internacionales permitiendo ampliar el entendimiento de los desafíos y soluciones globales en el ámbito de la ciberseguridad industrial, lo que contribuirá a fortalecer la seguridad nacional y económica en la región.
- b) **Modalidad de Trabajo Final de Graduación:** se incorpora el trabajo final de graduación como una experiencia transversal desde el primer curso, de manera que, impulsa investigaciones más sólidas incrementando la excelencia y calidad académica de la institucional.

Esta estrategia busca alinear actividades de formación y aprendizaje, que permitan la coherencia en el proceso de aprendizaje definiendo la línea de investigación desde el inicio y promoviendo al estudiante a comprometerse e identificarse con el trabajo final de graduación, como también permite que el estudiante finalice su TFG.

- c) **Enfoque pedagógico:** el proceso de aprendizaje se orientará hacia la aplicación de herramientas a la solución de problemas reales; en general, se promoverá la interacción y el diálogo constante como pilares en los procesos formativos de esta maestría. Se promueve a los estudiantes a discutir y enriquecer los conocimientos adquiridos, impulsando un ambiente de aprendizaje colaborativo y reflexivo. La formación de un espíritu de investigación multidisciplinaria es esencial, incentivando a los profesionales a cuestionar, explorar y generar nuevas soluciones en el campo de la ciberseguridad industrial. Este espíritu se motivará a partir del fomento de la colaboración entre disciplinas diversas para abordar problemas complejos en ciberseguridad industrial, además es importante desarrollar competencias en los estudiantes que les permitan integrar conocimientos de diferentes áreas promoviendo la investigación aplicada para generar soluciones innovadoras y prácticas en el campo.
- d) **Flexibilidad curricular:** el implementar la modalidad virtual y la internacionalización en este posgrado, facilita el acceso a personas con diferentes contextos personales, laborales y geográficos, lo que aporta la interdisciplinariedad en la formación de profesionales con habilidades adaptables y críticos para enfrentar en el campo de la ciberseguridad industrial desafíos globales desde las diversas esferas.
- e) **Propuesta de gestión curricular:** la gestión del plan de estudios de maestría en ciberseguridad industrial exige una coordinación académica efectiva, rigurosa y con enfoque proactivo, que garantice el cumplimiento de los objetivos del programa. A través de la planificación inicial, la promoción de aprendizajes integrales, la evaluación continua y la comunicación de resultados, se puede asegurar una experiencia educativa enriquecedora y de alta calidad para los estudiantes. Este proceso garantiza que los estudiantes no solo adquieran

conocimientos teóricos sólidos, sino que también desarrollen habilidades prácticas y contribuyan a la investigación en el campo de la ciberseguridad industrial.

- f) **La Sede Regional Chorotega** tiene amplia experiencia en producción, docencia, investigación y extensión, áreas que nutren al posgrado.
- g) **El posgrado contará** con la disponibilidad del profesorado para orientar al estudiantado en todo su proceso de estudio.
- h) **La Maestría en Ciberseguridad Industrial**, por su objeto de estudio y la especialización que ofrece es apropiado para profesionales técnicos y gerentes públicos y privados de informática, ciencias de la computación, ingenieros electrónicos; auditores de sistemas informáticos y computacionales; para graduados universitarios recientes de carreras afines a la informática, informática o electrónica; para profesionales que trabajan en la ciberseguridad y que desean profundizar sus conocimientos específicos sobre ciberseguridad industrial.

Además, para todos los interesados en la investigación, planificación, gestión e innovación en el manejo de los riesgos cibernéticos en ambientes industriales. Personas profesionales con al menos bachillerato universitario se podrá acceder con otro título de grado como Ingeniería o Licenciatura en materias afines, como Estadística, Matemáticas o Física, si se acredita experiencia profesional en las TIC. Las personas solicitantes con titulaciones cuyas competencias sean diferentes a las anteriores serán evaluados por el Comité de Gestión Académica (CGA) del Posgrado basándose en las materias cursadas y las evidencias de capacidades y aprovechamiento.

El perfil de competencia del estudiantado de entrada incluye necesariamente conocimientos de técnicas y herramientas informáticas, redes de comunicaciones y programación informática, así como conocimientos matemáticos, al menos del nivel de un primer año de ingeniería.

- 8. El plan de estudios consta de 66 créditos, se impartirá de forma **virtual**, para un total de 5 promociones y tiene una duración de 6 cuatrimestres de 15 semanas.
- 9. Este nuevo plan de estudios rige a partir del I Cuatrimestre de 2025, y la gestión académico-curricular será responsabilidad de la Sede Regional Chorotega, instancia que cuenta con todos los recursos económicos, académicos y administrativos requeridos para su desarrollo y ejecución.
- 10. El plan de estudios de la **Maestría en Ciberseguridad Industrial** cuenta con los siguientes avales:
  - a) [UNA-CO-SRCH-ACUE-313-2024](#) del 13 de agosto de 2024, en el que se transcribe el acuerdo tomado en el **Consejo de la Sede Regional Chorotega** en sesión ordinaria N°26-2024, celebrada el 12 de agosto del 2024, en la que se aprueba la propuesta del diseño del plan de estudios de la Maestría en Ciberseguridad Industrial.

- b) [UNA-AS-SRCH-ACUE-005-2024](#) del 2 de setiembre del 2024, en el que se transcribe el acuerdo tomado en la **Asamblea de Sede** en sesión ordinaria, N°04-2024 celebrada el 30 de agosto del 2024, en la cual se avala el diseño del plan de estudio de la Maestría en Ciberseguridad Industrial.
- c) [UNA-CO-SRCH-ACUE-378-2024](#) del 30 de setiembre del 2024, en el que se transcribe el acuerdo tomado en el **Consejo de Sede** en sesión ordinaria N. 033, celebrada el 30 de setiembre del 2024, en el que aprueba los compromisos de colaboración y apoyo para el desarrollo, fortalecimiento y sostenibilidad del posgrado y de la Sede.
- d) [UNA-CCP-ACUE-300-2024](#) del 13 de noviembre del 2024, en el que se transcribe el acuerdo tomado en el **Consejo Central de Posgrado**, en sesión ordinaria N°035-2024, celebrada el 12 de noviembre de 2024, en el que se aprueba el diseño del plan de estudio de la Maestría en Ciberseguridad Industrial.

POR LO TANTO, LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA:

1. AVALA EL DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA **MAESTRÍA EN CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL**.
2. SOLICITA A LA RECTORÍA ELEVAR ESTE PLAN DE ESTUDIOS A LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (OPES), PARA SU ANÁLISIS Y AUTORIZACIÓN DE APERTURA POR PARTE DEL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES (CONARE).
3. SOLICITAR A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA PUBLICACIÓN EN LA GACETA UNIVERSITARIA DE LA APROBACIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL DEL DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA **MAESTRÍA EN CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL**, E INDICAR QUE SE INICIA EL PROCESO DE APROBACIÓN ANTE EL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES. ESTO EN ATENCIÓN A LO DISPUESTO EN EL MANUAL PARA LA GESTIÓN DE PLANES DE ESTUDIO DE POSGRADO DE LA UNA.
4. INFORMAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, VÍA CORREO ELECTRÓNICO, ESTE AVAL DE DISEÑO DE LA **MAESTRÍA EN CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL** SEGÚN ARCHIVO ADJUNTO.

Atentamente,

M.Sc. Randall Hidalgo Mora  
Vicerrector de Docencia  
Universidad Nacional

JRH/VGB/HVC

Anexos:

1. Resumen Ejecutivo del Plan de Estudio:  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/qcH3y8WjRoS7sryljq7GEG>

2. Plan de Estudio:  
[https://agd.una.ac.cr/share/s/\\_ivna-k0TCOjnxXOLf9qLA](https://agd.una.ac.cr/share/s/_ivna-k0TCOjnxXOLf9qLA)

3. Personal académico:

Rodrigo Calvo Solano

[https://agd.una.ac.cr/share/s/\\_JA8ZXKRuGqrbE3sYYKLA](https://agd.una.ac.cr/share/s/_JA8ZXKRuGqrbE3sYYKLA) Roberto  
Lemaitre Picado

<https://agd.una.ac.cr/share/s/vKShESQPQyipVEe0LRd2HA> Randall  
Barnett Villalobos

<https://agd.una.ac.cr/share/s/cxHgg6crT1ejV4vAilYIrw> Pablo López Aguilar  
[https://agd.una.ac.cr/share/s/83VJG6oZQ\\_qLKQaK9ti2sg](https://agd.una.ac.cr/share/s/83VJG6oZQ_qLKQaK9ti2sg) Oscar Ramírez  
Rodríguez

[https://agd.una.ac.cr/share/s/IGPYhwBhRkGxzUzYvp8d\\_A](https://agd.una.ac.cr/share/s/IGPYhwBhRkGxzUzYvp8d_A) Enrique Gómez  
Jiménez

<https://agd.una.ac.cr/share/s/J8KkkEK8QC2mfuACFGf7FA> Alex Villegas  
Carranza

<https://agd.una.ac.cr/share/s/ry8u4vK1SRSRTvmbfYtWjQ> Edgar Vega  
Briceño

<https://agd.una.ac.cr/share/s/vxLNJfvySYGGj1L0rVe9gw>

4. Borrador del comunicado a la comunidad universitaria por correo electrónico:  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/wWjIT2VLS-GWfwQhWKcDmA>

5. Borrador del oficio de Rectoría para su envío a CONARE:  
[https://agd.una.ac.cr/share/s/wocpX1QIS6--XtPJNF\\_2ng](https://agd.una.ac.cr/share/s/wocpX1QIS6--XtPJNF_2ng)

C. M.Ed. Wagner Castro Castillo, decano, Sede Regional Chorotega  
M.Sc. Edgar Vega Briceño, vicedecano, Sede Regional Chorotega  
Dr. Randall Gutiérrez Vargas, presidente, CCP  
M.Ed. Randall Barnett Villalobos, coordinador posgrado

## ACUERDOS – MAESTRÍAS

I. **6 de agosto de 2024**  
**UNA-CO-ICOMVIS-ACUE-109-2024**

Licda. Janina Sibaja Campos  
Directora Administrativa

Consejo Universitario

Estimada señora:

Le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo de Unidad del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICOMVIS), sesión ordinaria N° 14-2024, celebrada el 5 de agosto de 2024:

**CONSIDERANDO:**

1. El “*REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA PROFESIONAL EN CONSERVACIÓN DE VIDA SILVESTRE Y BIODIVERSIDAD*”, publicado en la GACETA UNA-GACETA N.º 09-2022 del 30 de junio de 2022, vigente.
2. Que la Ph.D. Carolina Sáenz Bolaños, coordinadora de la maestría, procede con la revisión del Reglamento Interno de la MACOVIB, realizando ajustes, y lo presenta para análisis del Comité de Gestión Académica en la sesión ordinaria 04-2024, celebrada el lunes 16 de marzo del 2024.
3. Que en el oficio [UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-06-2024](#), del 22 de marzo del 2024, el Comité de Gestión Académica, aprueba las modificaciones al Reglamento Interno de la MACOVIB y solicita a Asesoría Jurídica el dictamen correspondiente a la propuesta, para cumplir con el artículo 5 del Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria.
4. Que en el oficio UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-06-2024, del 22 de marzo del 2024, el Comité de Gestión Académica, aprueba las modificaciones al Reglamento Interno de la MACOVIB y solicita al Área de Planificación el dictamen correspondiente a la propuesta, para cumplir con el artículo 5 del Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria.
5. Que en el oficio [UNA-APEUNA-OFIC-121-2024](#), del 2 de abril de 2024, el Sr. Juan Miguel Herrera Delgado, director de APEUNA, emite el criterio en respuesta al acuerdo UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-06-2024.
6. Que Asesoría Jurídica remite el dictamen [UNA-AJ-DICT-153-2024](#), del 3 de mayo de 2024, suscrito por la asesora jurídica Karla Sánchez Benavides, en atención a la propuesta del Reglamento Interno de la MACOVIB, con las observaciones correspondientes.
7. Que la Ph.D. Carolina Sáenz Bolaños, Coordinadora, realiza la incorporación de observaciones emitidas por Asesoría Jurídica al Reglamento Interno de la MACOVIB y lo somete a revisión y aprobación de los miembros del Comité de Gestión de la Maestría Profesional en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.
8. El acuerdo [UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-21-2024](#), del 16 de mayo del 2024, en que se aprueban las modificaciones solicitadas por Asesoría Jurídica y se eleva al Consejo de Unidad Académica del ICOMVIS.

9. El acuerdo [UNA-CO-ICOMVIS-ACUE-077-2024](#), del 20 de mayo de 2024, en que el Consejo de Unidad Académica del ICOMVIS aprueba las modificaciones al Reglamento, y eleva ante el Consejo Central de Posgrados para su aprobación.
10. Que mediante oficio [UNA-SEP-OFIC-135-2024](#), del 24 de junio de 2024, el Dr. Randall Gutiérrez Vargas, presidente del Consejo Central de Posgrados, solicita la revisión del artículo 27 del reglamento.
11. Que mediante oficio [UNA-MACOVIB-OFIC-036-2024](#), del 18 de julio del 2024, la Ph.D. Carolina Sáenz Bolaños, remite la subsanación al artículo 27 del reglamento.
12. El acuerdo [UNA-CCP-ACUE-102-2024](#), del 31 de julio de 2024, suscrito por el Dr. Randall Gutiérrez Vargas, presidente del Consejo Central de Posgrados, en que se comunica que el Consejo Central de Posgrados, aprueba el Reglamento Interno de la Maestría Profesional en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad, y solicita que se tramite su publicación en la Gaceta Universitaria, en el plazo de un mes.
13. El oficio [UNA-MACOVIB-OFIC-040-2024](#), del 5 de agosto del 2024, suscrito por la Ph.D. Carolina Sáenz Bolaños, en que solicita al Consejo de Unidad Académica, la aprobación de la [versión final del Reglamento de la MACOVIB](#), para proceder con el trámite de publicación en la Gaceta Universitaria.

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. APROBAR LA VERSIÓN FINAL DEL “REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA PROFESIONAL EN CONSERVACIÓN DE VIDA SILVESTRE Y BIODIVERSIDAD”, CON LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR PARTE DE ASESORÍA JURÍDICA, APEUNA Y EL CONSEJO CENTRAL DE POSGRADOS.
2. SOLICITAR CORDIALMENTE A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, PROCEDER A LA PUBLICACIÓN DEL “REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA PROFESIONAL EN CONSERVACIÓN DE VIDA SILVESTRE Y BIODIVERSIDAD”, EN LA GACETA UNIVERSITARIA.
3. COMUNICAR ESTE ACUERDO A LA PH.D. CAROLINA SÁENZ BOLAÑOS, COORDINADORA DE LA MAESTRÍA PROFESIONAL EN CONSERVACIÓN DE VIDA SILVESTRE Y BIODIVERSIDAD, AL CONSEJO CENTRAL DE POSGRADOS Y AL CONSEJO UNIVERSITARIO.
4. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

M.Sc. Joel Sáenz Méndez  
Presidente  
Consejo de Unidad - ICOMVIS

**Anexos:**

- o [Acuerdo UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-06-2024](#) o
- o [Oficio UNA-APEUNA-OFIC-121-2024](#)  
o [Dictamen UNA-AJ-DICT-153-2024](#) o [Acuerdo UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-21-2024](#) o
- o [Acuerdo UNA-CO-ICOMVIS-ACUE-077-2024](#) o [Oficio UNA-SEP-OFIC-135-2024](#) o [Oficio UNA-MACOVIB-OFIC-036-2024](#) o
- o [Acuerdo UNA-CCP-ACUE-102-2024](#)  
o [Oficio UNA-MACOVIB-OFIC-040-2024](#)
- o [Reglamento Versión Final](#)

Cc.  
*Ph.D. Carolina Sáenz Bolaños, Coordinadora MACOVIB.  
Consejo Central de Posgrados.  
Consejo Universitario.*

\*JSM/jmaa

**Universidad Nacional  
Sistema de Estudios de Posgrado  
Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar  
Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad**

**REGLAMENTO INTERNO DE LA MAestrÍA PROFESIONAL EN CONSERVACIÓN DE  
VIDA SILVESTRE Y BIODIVERSIDAD**

**JUSTIFICACIÓN**

La Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad (MACOVIB) constituye una actualización y evolución natural de la Maestría Académica en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (MACOMVIS) que, a lo largo de treinta años, ha graduado a 247 profesionales, incluyendo 136 hombres y 111 mujeres de veinticuatro países de América Latina, Europa, Norteamérica y Asia. Los académicos del ICOMVIS en los últimos veinte años, han publicado 142 artículos científicos en revistas especializadas.

El paso a una maestría profesional nace a partir de la constante reflexión sobre las carencias de investigaciones y estudios sobre el manejo de vida silvestre en el neotrópico, ya que tiene como fines:

- a) Contribuir al desarrollo de las comunidades rurales y urbanas generando y compartiendo información técnico-científica necesaria para el manejo integral de la vida silvestre y la biodiversidad.
- b) Formar profesionales en el área de vida silvestre, biodiversidad y su conservación que permita gestionar dicho recurso dentro de las estrategias de desarrollo nacional.
- c) Crear las condiciones adecuadas para desarrollar mediante procesos de co-construcción conocimiento sobre la vida silvestre y la biodiversidad a nivel nacional e internacional.

Es por ello que es necesario la redacción del reglamento interno de la MACOVIB mismo que se rige por los principios y disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y las disposiciones del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado (SEPUNA).

**PRESENTACIÓN**

El Reglamento de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad, es un conjunto de disposiciones para regular su funcionamiento y establece los elementos básicos para el ordenamiento jurídico interno coherente con los principios y disposiciones de la normativa universitaria.

En la coyuntura global de crisis ambiental se evidencia la necesidad de la sociedad de capacitar profesionales que aporten a la conservación local, regional y global de la biodiversidad y la vida silvestre y al uso racional de los recursos naturales. Este mismo ha sido y será el aporte de la Maestría Profesional en Conservación de Vida Silvestre y

Biodiversidad: capacitar a los futuros conservacionistas de la vida silvestre y la biodiversidad dentro y fuera de las áreas protegidas.

*Aprobaciones: UNA-AJ-DICT-34-2022, UNA-APEUNA-OFIC-011-2022, UNA-CGA-MACOVIB-ACUE-003-2022*

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1. OBJETIVO DEL PRESENTE REGLAMENTO**

El presente Reglamento de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad (MACOVIB), tiene como fin establecer las normas que regulan la gestión del posgrado en el ámbito administrativo, académico y estudiantil, para definir las responsabilidades y competencias de cada estamento con el fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

### **ARTÍCULO 2. PROPÓSITO DE LA MAESTRÍA**

Esta maestría profesional tiene como objetos de estudio la biodiversidad con especial énfasis en la vida silvestre junto con las principales tendencias para su manejo y conservación. Para el cumplimiento de su propósito la MACOVIB se imparte en la modalidad Bimodal.

### **ARTÍCULO 3. VISIÓN INTEGRADORA DE LA MAESTRÍA**

La visión de la MACOVIB integra aquellas disciplinas que aportan al conocimiento, manejo y conservación de la biodiversidad y la vida silvestre. Las áreas disciplinarias son aquellas que aglutinan conocimientos teórico-metodológicos, están estrechamente relacionadas con las competencias profesionales del futuro graduado vinculando el proceso de formación con el contexto socioeconómico y político del país o la región.

### **ARTÍCULO 4. NORMAS GENERALES QUE REGULAN LA MAESTRÍA**

La Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad (MACOVIB) se rige por los principios y disposiciones del presente reglamento, del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado (SEPUNA) y del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional.

### **ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente reglamento interno aplica a estudiantes, académicos y administrativos de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.

## **CAPÍTULO II NATURALEZA, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

## **ARTÍCULO 6. NATURALEZA DE LA GESTIÓN DE LA MAESTRÍA**

La MACOVIB es un posgrado adscrito al Instituto Internacional en Manejo y Conservación de Vida Silvestre de la UNA. Se rige bajo el respeto y colaboración entre ambas partes, también por el marco Normativo Universitario de la UNA.

## **ARTÍCULO 7. OBJETIVOS DE LA MAESTRÍA**

El estudio, análisis y comprensión de los procesos de conservación de la vida silvestre, su biodiversidad y el estado actual del manejo, en todas sus dimensiones, es el objetivo central del programa.

### **Objetivo General:**

Formar profesionales con capacidades investigativas, críticas y propositivas en los temas relacionados con Conservación, Manejo de Vida Silvestre y Biodiversidad, de modo que sean capaces de desarrollar pensamiento crítico y soluciones inter y multidisciplinarias a las necesidades y problemas propios de la región.

### **Objetivos Específicos:**

- a) Implementar un programa de módulos amplio y riguroso de profesionalización en vida silvestre y las temáticas atinentes.
- b) Propiciar el intercambio de personas y saberes dentro de la región, por medio de la inclusión de estudiantes, profesores, charlistas e invitados, para incentivar la producción y actualización de conocimiento en conservación de vida silvestre.
- c) Contribuir a través de la profesionalización en posgrado, para el conocimiento con las comunidades científicas, académicas, grupos sociales, actores gubernamentales dedicados al análisis y la elaboración de soluciones pertinentes a los problemas y necesidades de manejo de la vida silvestre.

## **ARTÍCULO 8. TÍTULO Y GRADO QUE SE OTORGA**

El título que se otorga es de Maestría Profesional en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.

## **ARTÍCULO 9. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA E INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN ACADÉMICA (CGA) DE LA MAESTRÍA**

La Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad está constituida por el Comité de Gestión Académica, el coordinador, el cuerpo docente y la gestión administrativa.

## **ARTÍCULO 10. DEL CGA Y SU INTEGRACIÓN**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado, el Consejo académico del Instituto Internacional en Conservación y Manejo

de Vida Silvestre será el encargado de nombrar el primer Comité de Gestión Académica (CGA).

El Comité de Gestión Académica está integrado por la persona coordinadora del posgrado, la persona que ostente la dirección del Instituto Internacional en Manejo y Conservación de Vida Silvestre de la UNA, tres académicos vinculados académicamente al posgrado, así como la representación estudiantil. Y habrá dos personas nombradas como suplentes en caso de cualquier eventualidad.

Los miembros del CGA deberán cumplir con los siguientes requisitos establecidos en el artículo 31 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado

La persona académica está vinculada al posgrado cuando cumpla con las siguientes actividades: tenga un nombramiento (en forma remunerada o ad-honorem) para el desarrollo de la docencia en el posgrado en al menos un ciclo durante el último año lectivo, esté realizando actividades de tutor o asesor en TFG.

La persona coordinadora del Posgrado desempeñará la presidencia del CGA, salvo cuando se encuentre ausente, en cuyo caso la persona quién ostente la dirección del Instituto Internacional en Manejo y Conservación de Vida Silvestre de la UNA asumirá este cargo.

Los términos de nombramiento de los miembros del CGA (con excepción de la coordinación y la dirección del Instituto Internacional en Manejo y Conservación de Vida Silvestre de la UNA), serán por los periodos establecidos en sus cargos hasta por tres años con posibilidad de reelección consecutiva. La representación estudiantil será nombrada según lo establecido su normativa.

## **ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL COMITÉ DE GESTIÓN ACADÉMICA (CGA) DE LA MAESTRÍA**

Las funciones de este comité además de las estipuladas el artículo 32 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado, son las siguientes:

- a) Nombrar al (la) coordinador (a), y al coordinador (a) a.i. según corresponda.
- b) Ratificar los miembros del CGA
- c) Aprobar en primera instancia el reglamento interno de la Maestría
- d) Integrar comisiones permanentes o temporales.
- e) Conocer en segunda instancia las apelaciones del personal académico y administrativo, y de los estudiantes, derivadas de cualquier acción administrativa de la dirección o del propio C.G.A.
- f) Aprobar la nómina de personal académico encargado de desarrollar los contenidos de las actividades académicas y materias del plan curricular.
- g) Aprobar los planes de desarrollo, la programación anual y pronunciarse sobre los informes de la dirección y del personal.
- h) Aprobar en primera instancia el plan de estudios y sus modificaciones.
- i) Coadyuvar con la dirección en el desarrollo de la Maestría.
- j) Velar porque se realice una adecuada planificación, evaluación y divulgación de la maestría.

- k) Conocer y sancionar las modificaciones al presente reglamento.

## **ARTÍCULO 12: SESIONES DEL COMITÉ DE GESTIÓN ACADÉMICA (CGA)**

El CGA sesionará de manera ordinaria en fechas establecidas por sus miembros, dos veces al mes y de manera extraordinaria cuando sea convocado por la persona quién ejerce la presidencia de oficio o a solicitud de al menos un 30% de los miembros del CGA que lo soliciten.

Para las sesiones ordinarias no se requerirá convocatoria expresa, para las sesiones extraordinarias, se hará por medios electrónicos o carta con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Para poder llevar a cabo una sesión se requiere contar con un quórum de la mitad más uno de los miembros. Se dará un plazo máximo de media hora para contar con el quórum mínimo establecido y después de este periodo se suspenderá la sesión si no se cuenta con él.

Las decisiones del CGA se tomarán por mayoría absoluta de los presentes en la sesión y en caso de empate, la persona que preside el comité tiene el voto de desempate. Las votaciones serán públicas, a excepción de cuando se trate de nombramientos o de la apreciación discrecional sobre personas o asuntos que afecten el prestigio o el patrimonio de ellas, en cuyo caso las votaciones deben ser secretas.

## **ARTÍCULO 13. NOMBRAMIENTO Y FUNCIONES DE LA COORDINACIÓN DE LA MAESTRÍA.**

La persona coordinadora de MACOVIB deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 29, mientras que para el nombramiento y funciones será según lo estipulado en el artículo 30, ambos del del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional (SCU-2304-2013).

Otras de las funciones de la coordinación de la MACOVIB son:

- a) Convocar y presidir el Comité de Gestión Académica (C.G.A. en lo sucesivo), con la periodicidad que establece el Artículo 11 del presente Reglamento.
- b) Coordinar con el Consejo Académico de la MACOVIB la asignación de jornadas, personal y otros recursos requeridos por el posgrado.
- c) Administrar los recursos humanos, financieros y otros propios del posgrado.
- d) Conducir la elaboración del reglamento interno de la maestría, sus reformas y velar por su cumplimiento.
- e) Nombrar los responsables de las actividades, proyectos y comisiones del posgrado.
- f) Proponer al C.G.A. el nombramiento del (la) coordinador (a) a.i. para que asuma sus funciones durante sus ausencias.
- g) Proponer al C.G.A. el personal académico responsable de impartir los cursos y materias de cada ciclo.

- h) Presentar oportunamente ante el C.G.A. y otras instancias la propuesta del plan de desarrollo académico de la MACOVIB, la programación anual y los informes correspondientes.
- i) Velar por el uso adecuado de los recursos, por el planeamiento, la evaluación y divulgación de las actividades de la Maestría.
- j) Conocer en primera instancia las apelaciones del personal académico, administrativo y estudiantes de la maestría.
- k) Coordinar con otras Maestrías y unidades académicas la realización de actividades académicas conjuntas.
- l) Otras estipuladas en este Reglamento y aquellas propias de su cargo.

#### **ARTÍCULO 14. PERSONAL ACADÉMICO DE LA MAESTRÍA**

La MACOVIB deberá contar con el personal necesario e idóneo para cumplir con su actividad académica. Para ello, la coordinación deberá gestionar el apoyo necesario ante las instancias pertinentes, y velar por la inclusión de dichos requerimientos en los acuerdos específicos que suscriba con el Instituto Internacional en Manejo y Conservación de Vida Silvestre de la UNA.

El personal académico de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad deberá poseer el grado de maestría o superior, el cual debe contar con el reconocimiento y equiparado por CONARE, además de una amplia experiencia en investigación en las áreas definidas por el posgrado.

### **CAPÍTULO III ADMISIÓN Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES**

#### **ARTÍCULO 15. PROCESO DE ADMISIÓN**

Para ser admitido se requiere poseer grado académico mínimo de Bachillerato Universitario en Ciencias biológicas, Ciencias ambientales o Ciencias Naturales. Cualquier otro grado académico diferente será considerado por el Comité de Gestión Académica del posgrado para su admisión. El comité CGA creará un comité para el proceso de selección y revisión de atestados.

Los estudiantes que les falte únicamente recibir el diploma correspondiente podrán hacer la solicitud de ingreso presentando la constancia respectiva.

El estudiante que desee ingresar a la maestría deberá presentar los documentos establecidos para el proceso de admisión, mismos que pueden ver en la instrucción interna de admisión de la MACOVIB.

#### **ARTÍCULO 16. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL ESTUDIANTADO**

El estudiantado de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad debe acatar los deberes y responsabilidades establecidos en el Estatuto Orgánico y en la normativa interna de la Universidad Nacional.

## **ARTÍCULO 17. PERMANENCIA DEL ESTUDIANTADO**

Los estudiantes de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad deben matricular los bloques completos de cada módulo.

Es de carácter obligatorio que los estudiantes asistan virtualmente de manera sincrónica a las lecciones, además de cumplir con las diferentes actividades a desarrollarse asincrónicamente. Se aceptarán dos (2) ausencias justificadas por causa de fuerza mayor, o por temas de salud, laboral, personal-social siempre y cuando presente los documentos probatorios en un tiempo límite de cinco días hábiles a partir de la fecha en que se llevó a cabo la lección. La documentación será valorada por el personal docente a cargo del módulo o curso en ejecución. La persona estudiante con dos (2) o más ausencias injustificadas pierde el módulo o curso en el que se encuentre matriculado.

De conformidad con el artículo 46 del Reglamento del SEPUNA para la aprobación de un curso se requiere una nota mínima de 7.00 y un promedio de 8.00 en cada ciclo lectivo para la permanencia en el posgrado. Al ser esta una maestría organizada en módulos, en el cual el estudiante en un ciclo lectivo recibe solamente la calificación de un único curso, a saber, el módulo, por tanto, se indica que el estudiante debe tener un promedio ponderado mínimo de 8.00 en cada ciclo lectivo para continuar en el plan de estudios.

En caso de que un estudiante obtenga una nota final igual a 6.0 y menor a 8.0 se le asignará una I (incompleto) y se le solicitará la realización de trabajo de investigación complementario, con el fin de darle la oportunidad de aprobar el curso y lograr la permanencia en el plan de estudios.

Este trabajo lo realizará en un periodo no menor a una semana y no mayor a 22 días hábiles después de obtener el resultado del curso tal y como lo indica el artículo 43 del reglamento general del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Universidad Nacional. En caso de aprobar el trabajo la nota a reportarse es de 8.00; si el estudiante no entrega o no aprueba el trabajo de investigación perderá el curso optativo o el módulo correspondiente y se le asignarán las notas adquiridas durante el ciclo lectivo, asimismo deberá repetirlo en la siguiente oportunidad que se ofrezca.

En caso de aplazamiento en un curso el estudiante puede acudir al Artículo 20, incisos d, e, f, y g del presente Reglamento.

En caso de no prosperar la apelación, el estudiante será informado, mediante oficio, sobre la salida permanente de la maestría. Y debe esperarse un año para poder matricular de nuevo el módulo en que reprobó, en caso de querer continuar con el plan de estudios.

El estudiantado debe estar al día con el cumplimiento del pago de los tractos correspondientes a la colegiatura. En este caso rige lo dispuesto en el acuerdo de pago.

## **ARTÍCULO 18. AUSENCIA ESTUDIANTIL A UNA EVALUACIÓN**

La persona estudiante que por enfermedad u otra causa de fuerza mayor, no pueda efectuar una evaluación consignada en el programa, se regirá con el artículo 26 del Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.

#### **ARTÍCULO 19. BECAS**

Existen dos tipos de becas que pueden optar los estudiantes de la MACOVIB tanto a estudiantes nacionales como extranjeros.

- a. Exoneración parcial de los costos de colegiatura (exoneración del 10%)
- b. Residencia estudiantil

A partir de la segunda promoción, el Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre otorgará una beca de exoneración parcial siempre y cuando existan más de 10 estudiantes por promoción. La persona beneficiaria de la beca es quien ostente el mayor puntaje a la hora del proceso de admisión.

La beca de residencia estudiantil podrá ser otorgada a 6 estudiantes dando prioridad a los estudiantes extranjeros cuando tengan que realizar la visita a Costa Rica. El proceso de selección será para el estudiantado que haga la solicitud de residencia y que cuenten con los 6 mejores promedios.

#### **ARTÍCULO 20. FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

El instituto cuenta con los tiempos de docencia y administración de la maestría cubiertos con presupuesto UNA, por lo tanto, otros gastos serán cubiertos con los ingresos generados con la matrícula de los estudiantes.

### **CAPÍTULO IV SISTEMA DE EVALUACIÓN**

#### **ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN**

La Maestría y el cuerpo docente obedecen y proceden a la evaluación de los cursos del posgrado según las disposiciones que estipula el Sistema de Estudios de Posgrado (SEPUNA) y los principios y normas del proceso de enseñanza y aprendizaje utilizados en la Universidad Nacional y el siguiente procedimiento:

Al menos dos semanas previas al inicio del curso, el docente entregará al coordinador el programa de este, de acuerdo con el plan curricular que incluya: nombre y código del curso, período lectivo, año, nombre de quien imparte el curso, número de créditos, horas presenciales/virtuales contacto (teoría, laboratorio, práctica y otras actividades semejantes, realizadas en un horario y fecha determinada), horario de atención a estudiantes, horas de estudio independiente (actividad académica no presencial de estudiantes), requisitos, descripción general del curso, objetivos o propósitos, contenidos, estrategia metodológica y evaluativa, cronograma y bibliografía. De conformidad con el artículo 14 del Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje, el

programa del curso los docentes presentarán y darán lectura al programa del curso en la primera semana de cada período lectivo.

a) Con base en el programa el/la estudiante será evaluado (a) y calificado (a) en una escala numérica de 0 a 10. Toda calificación final debe redondearse de acuerdo con el Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional.

b) El docente debe comunicar a los estudiantes los resultados de cada evaluación, no mayor a 10 días hábiles después de su realización. Y para la evaluación final se basará en el art 20 del Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional.

c) En caso de disconformidad con la nota, los estudiantes podrán recurrir ante el docente, a más tardar cinco días hábiles después de ser comunicadas. El recurso debe presentarse por escrito y debidamente fundamentado, con copia a la coordinación de la MACOVIB.

d) El docente deberá resolver en un plazo no mayor a cinco días hábiles, a partir del día en que le sea entregado el recurso.

e) Si la decisión del docente con respecto al recurso no es satisfactoria o no responde en el plazo establecido, el/la estudiante podrá presentar recurso de apelación ante el coordinador.

f) Para ello la coordinación integrará un tribunal de ad hoc con personal idóneo preferiblemente de la maestría y lo convocará para que resuelva en un máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha estipulada en la convocatoria para la sesión correspondiente. Las resoluciones del Tribunal son inapelables y los procedimientos siguientes se realizarán según lo establecido en el Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje y en el Reglamento del SEPUNA.

g) La coordinación de la MACOVIB aplicará en cada ciclo la realización de una evaluación del desempeño docente que serán comunicadas oportunamente a las personas académicas y estudiantes. Los resultados serán entregados a las y los interesados.

## **ARTÍCULO 22. COMISIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN Y COMITÉ ASESOR**

La Comisión de Trabajo Final de Graduación (CTFG) la conformarán los profesores nombrados para impartir el módulo IV, dicha comisión se encargará de guiar a los estudiantes a lo largo del módulo, brindando retroalimentación a los entregables, y para el documento final y presentación del trabajo final de graduación serán los encargados de evaluar y promediar la nota para cada estudiante, bajo el criterio de evaluación de rúbrica empleada en dicho módulo. Por su parte el comité asesor lo conformará el tutor, que es uno de los profesores del módulo IV y un asesor externo, como se indica en la Instrucción sobre Proceso de Admisión y Trabajo Final de Graduación de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.

Los miembros del comité asesor acompañarán al estudiantado en la elaboración del anteproyecto. Serán guías para el desarrollo de la propuesta, la ejecución y redacción del TFG. Para ello el estudiantado debe enviar avances de lo realizado para obtener retroalimentación de su respectivo comité.

El comité asesor debe dar por aprobado el manuscrito final para que el estudiantado pueda continuar con la presentación oral de su TFG.

### **ARTÍCULO 23. SOBRE EL PLAGIO Y COPIA**

La Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad en asunto de plagio y copia de trabajos académicos se fundamenta en lo establecido en el Reglamento General sobre los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA, artículos 24, 24 BIS y 25.

## **CAPÍTULO V SOBRE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN**

### **ARTÍCULO 24. MODALIDADES PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN**

Dentro del plan de estudios hay tres modalidades en la que el estudiantado podrá desarrollar su Trabajo Final de Graduación, siempre y cuando se cumplan con los lineamientos básicos que se solicitan para ejecutar el nivel esperado en el plan de estudios. El cumplimiento de lo antes mencionado será valorado por la Comisión de Trabajo Final de Graduación.

Para el desarrollo de las diferentes modalidades de graduación, se cuenta con una instrucción interna que puede ser consultado por el estudiante. A continuación, las modalidades:

**Pasantía:** Es una experiencia teórico-práctica que permite a él o la estudiante vincularse con el ejercicio profesional y aplicar las competencias adquiridas durante su formación. Puede llevarse a cabo en instituciones, organizaciones o empresas públicas o privadas, nacionales o extranjeras. La pasantía deberá contemplar una etapa de trabajo práctico, en el que se dedicarán al menos 20 horas semanales y hasta por un máximo de 400 horas totales. En la segunda etapa se contempla la sistematización y difusión de la experiencia, para culminar con la presentación del Trabajo Final de Graduación. El estudiante deberá presentar un cronograma ante la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, avalado por el tutor donde se especifique cómo se va a ejecutar el tiempo en la pasantía. El trabajo finaliza con un documento escrito, avalado por el grupo asesor, y su presentación oral y pública ante CTFG e invitados. El informe final, entre otros aspectos, desarrolla una descripción de la pasantía, las experiencias, metodología, análisis de los resultados y las recomendaciones. Dentro del grupo asesor se debe incorporar a la persona contacto del lugar de trabajo en donde se realiza la pasantía. Se debe adjuntar carta de aceptación del anteproyecto por parte de la organización en la que se va a realizar la pasantía.

El o la estudiante deberá mantener actualizada una bitácora con las actividades realizadas en forma semanal, durante la etapa de trabajo práctico, debidamente firmada por la persona que representa la institución, organización o empresa e integrante del

grupo asesor. El formato de esta bitácora será definido por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación.

**Práctica dirigida o vivencial:** Es un trabajo en que el o la estudiante aplica sus conocimientos, habilidades y destrezas a una situación particular relacionada con el objeto de estudio de la carrera que cursa. Esta modalidad será desarrollada de manera individual, en instituciones, organizaciones o empresas públicas o privadas, dentro o fuera del país. Esta modalidad se ejecutará en dos etapas: una de trabajo práctico en la organización, a la que se dedicarán al menos 20 horas semanales y hasta por un máximo de 400 horas totales. En la segunda etapa se contempla la sistematización y difusión de la experiencia, para culminar con la presentación del Trabajo Final de Graduación. El estudiante deberá presentar un cronograma ante la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, avalado por el tutor donde se especifique cómo se va a ejecutar el tiempo en la práctica. Dentro del grupo asesor y como miembro integrante del mismo, se debe incorporar a la persona contacto del lugar de trabajo en donde se realiza la práctica. Esta modalidad finaliza con un informe escrito, avalado por el grupo asesor, y una presentación oral y pública ante los profesores del módulo e invitados. El o la estudiante deberá mantener actualizada una bitácora con las actividades realizadas en forma semanal, durante la etapa de trabajo práctico, debidamente firmada por la persona que representa la institución, organización o empresa e integrante del grupo asesor. El formato de esta bitácora será definido por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación.

**Proyecto de graduación:** Es una actividad teórico-práctica dirigida al planteamiento, diagnóstico y diseño de estrategias para resolver un problema concreto, o a la preparación sistemática y ejecución de una actividad específica fundada en los conocimientos, habilidades y competencias inherentes al perfil de salida del estudiante. La modalidad podrá ser desarrollada en forma individual o grupal con un máximo de dos estudiantes; siempre y cuando el Comité de Gestión Académica compruebe que el alcance planteado justifique dicha participación. Finaliza con un informe del proyecto, avalado por el grupo asesor y su respectiva presentación oral y pública ante la CTFG e invitados. Tanto el informe escrito como la presentación oral abordarán, el tema o problema investigado, objetivos, metodología y la propuesta de solución al problema con sus respectivas evidencias, entre otros elementos de acuerdo con la naturaleza disciplinar y el objeto de estudio.

## **ARTÍCULO 25. REQUISITOS Y ACEPTACIÓN DE TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN**

- El estudiantado deberá entregar al coordinador de la maestría previo al cierre del módulo III, una idea de tema para su trabajo final de graduación. Esta idea debe contener como mínimo el nombre del título, objetivo general y resultados esperados.
- El CTFG valorará si lo planteado tiene el peso para ser considerado como TFG.
- No se aceptarán pasantías o prácticas donde el estudiantado cumpla sólo con actividades procedimentales y no permitan un análisis o tratar de resolver una situación particular en temas de conservación de vida silvestre y biodiversidad.
- No se aceptarán pasantías o prácticas en el mismo lugar de trabajo.

- El módulo de TFG debe ser aprobado igualmente con nota mínima de 8 y aplican los mismos criterios presentes en el artículo 17 de este reglamento. De lo contrario el estudiantado deberá matricular de nuevo el módulo IV en donde desarrollará un nuevo tema de Trabajo Final de Graduación.
  - La matrícula del módulo IV será posible cuando se habilite dicho módulo con la promoción siguiente, y para ello la persona estudiante deberá de pagar el costo del módulo acorde con el valor de la promoción a la que se incorpore.
- Más detalles de cumplimiento en el TFG están en la Instrucción de Procedimientos para la Presentación de Trabajos Finales de Graduación de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.
- Si el estudiantado no aprueba el Trabajo Final de Graduación aplicará lo mencionado en el párrafo cinco (5) del artículo 17 del presente reglamento. El plazo de incompleto podrá extenderse una sola vez y por un período que determinará el CGA del posgrado, cuando éste considere que hay razones extraordinarias para ello, así como lo indica el último párrafo del artículo 43 del Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional.

#### **ARTÍCULO 26. PRESENTACIÓN ORAL Y PÚBLICA DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Para la presentación del trabajo final de graduación rige lo dispuesto en la Instrucción de Procedimiento para la Presentación de Trabajos Finales de Graduación de la Maestría en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad. Para concluir, el acta de presentación final se hará siguiendo lo establecido en el acuerdo UNA-CCP-ACUE-144-2018.

#### **ARTÍCULO 27. EGRESADOS**

Se consideran egresados de la MACOVIB, los estudiantes que hayan aprobado a cabalidad el plan de estudios, asimismo, que estén al día con sus obligaciones estudiantiles.

Finalmente, podrán continuar con los trámites de graduación para obtener la titulación de Maestría Profesional en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.

#### **ARTÍCULO 28. REQUISITOS DE GRADUACIÓN**

Para obtener el título de Maestría Profesional en Conservación de Vida Silvestre y Biodiversidad.

El estudiantado para tener derecho a graduarse debe concluir por completo el plan de estudios de la maestría, aprobar el trabajo final de graduación, además de presentar y cumplir las disposiciones de los trámites académicos-administrativos correspondientes tanto del posgrado como de la Universidad.

### **CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 29: OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS**

El CGA podrá complementar aspectos del presente reglamento por medio de la emisión de otros instrumentos normativos que por su naturaleza serán de acatamiento obligatorio.

### ARTÍCULO 30: ASPECTOS NO CONTEMPLADOS

El CGA resolverá aquellos aspectos no considerados en este reglamento, conforme a las disposiciones vigentes en la Universidad Nacional y criterios propios del CGA según su especificidad.

## CAPÍTULO VII VIGENCIA

### ARTÍCULO 31. VIGENCIA

Este reglamento entrará a regir a partir de su publicación en la Gaceta Universitaria.

#### Tabla de Contenido

<u>JUSTIFICACIÓN</u>	168
<u>PRESENTACIÓN</u>	168
<u>CAPÍTULO I</u>	
<u>DISPOSICIONES GENERALES</u>	169
<u>ARTÍCULO 1. OBJETIVO DEL PRESENTE REGLAMENTO</u>	169
<u>ARTÍCULO 2. PROPÓSITO DE LA MAESTRÍA</u>	169
<u>ARTÍCULO 3. VISIÓN INTEGRADORA DE LA MAESTRÍA</u>	169
<u>ARTÍCULO 4. NORMAS GENERALES QUE REGULAN LA MAESTRÍA</u>	169
<u>ARTÍCULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	169
<u>CAPÍTULO II</u>	
<u>NATURALEZA, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</u>	169
<u>ARTÍCULO 6. NATURALEZA DE LA GESTIÓN DE LA MAESTRÍA</u>	170
<u>ARTÍCULO 7. OBJETIVOS DE LA MAESTRÍA</u>	170
<u>ARTÍCULO 8. TÍTULO Y GRADO QUE SE OTORGA</u>	170
<u>ARTÍCULO 9. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA E INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN ACADÉMICA (CGA) DE LA MAESTRÍA</u>	170
<u>ARTÍCULO 10. DEL CGA Y SU INTEGRACIÓN</u>	170
<u>ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL COMITÉ DE GESTIÓN ACADÉMICA (CGA) DE LA MAESTRÍA</u>	171
<u>ARTÍCULO 12: SESIONES DEL COMITÉ DE GESTIÓN ACADÉMICA (CGA)</u>	172
<u>ARTÍCULO 13. NOMBRAMIENTO Y FUNCIONES DE LA COORDINACIÓN DE LA MAESTRÍA.</u>	172
<u>ARTÍCULO 14. PERSONAL ACADÉMICO DE LA MAESTRÍA</u>	173
<u>CAPÍTULO III</u>	
<u>ADMISIÓN Y PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES</u>	173
<u>ARTÍCULO 15. PROCESO DE ADMISIÓN</u>	173
<u>ARTÍCULO 16. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL ESTUDIANTADO</u>	173
<u>ARTÍCULO 17. PERMANENCIA DEL ESTUDIANTADO</u>	174

<u>ARTÍCULO 18. AUSENCIA ESTUDIANTIL A UNA EVALUACIÓN</u>	174
<u>ARTÍCULO 19. BECAS</u>	175
<u>ARTÍCULO 20. FUENTES DE FINANCIAMIENTO</u>	175
<u>CAPÍTULO IV</u>	
<u>SISTEMA DE EVALUACIÓN</u>	175
<u>ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN</u>	175
<u>ARTÍCULO 22. COMISIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN Y COMITÉ ASESOR</u>	176
<u>ARTÍCULO 23. SOBRE EL PLAGIO Y COPIA</u>	177
<u>CAPÍTULO V</u>	
<u>SOBRE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN</u>	177
<u>ARTÍCULO 24. MODALIDADES PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN</u>	177
<u>ARTÍCULO 25. REQUISITOS Y ACEPTACIÓN DE TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN</u>	178
<u>ARTÍCULO 26. PRESENTACIÓN ORAL Y PÚBLICA DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN</u>	179
<u>ARTÍCULO 27. EGRESADOS-APROBACIÓN TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN</u>	179
<u>ARTÍCULO 28. REQUISITOS DE GRADUACIÓN</u>	179
<u>CAPÍTULO VI</u>	
<u>DISPOSICIONES FINALES</u>	179
<u>ARTÍCULO 29: OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS</u>	179
<u>ARTÍCULO 30: ASPECTOS NO CONTEMPLADOS</u>	180
<u>CAPÍTULO VII</u>	180
<u>VIGENCIA</u>	180
<u>ARTÍCULO 31. VIGENCIA</u>	180

II. 11 de noviembre de 2024  
UNA-MAET-OFIC-042-2024

Señoras y señores  
Consejo Universitario

**Asunto: Solicitud de publicación del reglamento de la maestría en Ecotoxicología Tropical en La Gaceta**

Estimadas señoras y señores:

En atención al acuerdo UNA-CCP-ACUE-292-2024, emitido por el Consejo Central de Posgrado el día 08 de noviembre de 2024, les solicito, respetuosamente, la publicación del REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA EN ECOTOXICOLOGÍA TROPICAL. En dicho acuerdo se indica:

“A. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 9 Y DEL ARTÍCULO 60 DEL REGLAMENTO INTERNO DE MAESTRÍA EN ECOTOXICOLOGÍA TROPICAL. ACUERDO FIRME.

B. RECORDAR A LA COORDINACIÓN DE LA MAESTRÍA EN ECOTOXICOLOGÍA TROPICAL, QUE EL REGLAMENTO INTERNO DEBE SER PUBLICADO EN LA GACETA UNIVERSITARIA, EN EL PLAZO DE UN MES A PARTIR DE LA FECHA DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.”

Para los efectos concernientes, adjunto el acuerdo y el reglamento correspondientes.

Atentamente,

**Dra. Kinndle Blanco Peña**  
**Coordinadora**  
**Maestría en Ecotoxicología Tropical**  
**IRET-UNA**

Copia:

MSc. Virya Bravo Durán, Directora, IRET

Adjuntos:

Reglamento Interno de la Maestría en Ecotoxicología Tropical:  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/9yhSlax0RSGIebGhIA0aHQ> UNA-CCP-ACUE-292-2024:  
<https://agd.una.ac.cr/share/s/YuddezS0S6qq1ZEbbhEeQw>

### **Reglamento interno de la Maestría en Ecotoxicología Tropical (EcoTrop), de la Universidad Nacional (UNA)**

#### **Contenido**

Presentación .....	183
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	183
CAPÍTULO II ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN.....	184
CAPÍTULO III DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DEL EcoTrop.....	186
CAPITULO IV DEL PERSONAL DEL EcoTrop.....	187
CAPÍTULO V ASUNTOS ESTUDIANTILES .....	187
DISPOSICIONES GENERALES.....	187
CAPÍTULO VI DE LA ADMISIÓN.....	188
CAPÍTULO VII DE LAS BECAS Y FORMAS DE PAGO .....	189
CAPÍTULO VIII DE LA EVALUACIÓN.....	191
CAPÍTULO IX DE LOS RECURSOS .....	192
CAPÍTULO X DE LA GRADUACIÓN .....	192
CAPITULO XI DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN (TFG) DEL EcoTrop.....	193

## **Presentación**

El desarrollo de la Maestría en Ecotoxicología Tropical en adelante denominado EcoTrop, del Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET-UNA), surge de la necesidad que existe en el país de contar con profesionales en este campo, que investiguen el estado de los ecosistemas y propongan soluciones adecuadas y sostenibles a los problemas causados por el uso de las sustancias químicas contaminantes.

El posgrado en Ecotoxicología Tropical (EcoTrop) se regirá por este reglamento, en concordancia con las normas establecidas en el Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional (SepUNA), de los Acuerdos Específicos vigentes entre el IRET y el EcoTrop y demás disposiciones que fortalecen el cumplimiento de los objetivos que dieron origen al IRET y a la Universidad Nacional (UNA).

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1 Abreviaciones**

EcoTrop = Maestría en Ecotoxicología Tropical  
IRET = Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas  
CGA = Comité de Gestión Académica  
SEPUNA = Sistema de Estudios de Posgrado  
CONARE = Consejo Nacional de Rectores  
CA = Comisión de Admisión  
TFG = Trabajo final de graduación

### **ARTÍCULO 2 Del objetivo**

El objetivo del presente reglamento es regular el funcionamiento y administración de la Maestría en Ecotoxicología Tropical (EcoTrop).

### **ARTÍCULO 3 Ámbito subjetivo de aplicación**

El presente reglamento será de aplicación para todas las personas estudiantes, académicas y personal administrativo relacionado con la Maestría en Ecotoxicología Tropical (EcoTrop).

#### **ARTÍCULO 4**

La Maestría en Ecotoxicología Tropical (EcoTrop) es una maestría académica. El plan de estudio será desarrollado en el campus Omar Dengo de la Universidad Nacional, como sede oficial.

#### **ARTÍCULO 5 Instancias académicas y administrativas**

Para todos los efectos académicos-administrativos, el EcoTrop seguirá los procedimientos relacionados con los procesos de empadronamiento, matrícula, actas de notas, otorgamiento de títulos, entre otros, de acuerdo con los cronogramas y lineamientos establecidos por la Universidad Nacional (UNA). Asimismo, el plan de estudios de la maestría EcoTrop está adscrito a la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar. La gestión académica, curricular y financiera del plan de estudio está a cargo del IRET bajo el marco de los acuerdos específicos suscritos entre las partes.

#### **ARTÍCULO 6 Relación del EcoTrop, la unidad académica y otras instituciones nacionales o extranjeras**

El EcoTrop está adscrito al IRET-UNA. Las relaciones con otras instituciones nacionales o extranjeras se regirán por lo estipulado en materia de convenios o en sus estatutos, según sea el caso.

### **CAPÍTULO II ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN**

#### **ARTÍCULO 7 Sobre los órganos académicos de administración**

El órgano de administración del EcoTrop será el Comité de Gestión Académica (CGA) art. 25 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado.

#### **ARTÍCULO 8 Del Comité de gestión académica**

El CGA, es el órgano de coordinación entre el IRET y el EcoTrop, para la orientación administración y funcionamiento de EcoTrop.

#### **ARTÍCULO 9 Integración del CGA**

El CGA estará conformada por el coordinador del EcoTrop, de conformidad con el Reglamento del SEPUNA, dos académicos del posgrado y el director del IRET y un representante estudiantil. Se podrá también contar con una persona suplente (académica del posgrado), quien participará en caso de que las personas académicas titulares no pudieran reunirse en la fecha establecida. El nombramiento de miembros del CGA y de la persona suplente será por períodos de dos años, pudiendo ser reelegidos. El primer CGA será nombrado por el Consejo de Unidad y en adelante sus miembros serán nombrados por el mismo CGA. En caso de que alguno de las personas miembros académicas renunciara, la coordinación del posgrado presentará

una propuesta al CGA sobre su sustituto, de manera que sea el CGA el que decida su nombramiento.

#### **ARTÍCULO 10 Reuniones del CGA**

EL CGA se reunirá, de ser necesario, una vez al mes, o cuando el presidente o una tercera parte de sus miembros así lo soliciten. El quórum estará conformado por más de la mitad de sus integrantes o la mayoría absoluta de sus miembros, de conformidad con el artículo 107, inciso e. del Estatuto Orgánico.

#### **ARTÍCULO 11 Decisiones del CGA**

Las decisiones de la CGA se toman por acuerdo de la mayoría absoluta de los presentes.

#### **ARTÍCULO 12 Competencia del CGA**

Adicionales a las competencias establecidas el artículo 32 del Reglamento de SEPUNA, el CGA debe:

- a) Definir las políticas académicas del EcoTrop.
- b) Colaborar con la búsqueda de fuentes de financiamiento para el EcoTrop.
- c) Proponer y decidir la apertura de cada nueva promoción del EcoTrop y proceder a darle seguimiento al proceso.
- d) Resolver sobre las equivalencias, equiparaciones y reconocimientos de estudios de su competencia.
- e) Aprobar el presupuesto y el informe anual de labores.
- f) Velar por el cumplimiento de los procesos internos académicos y administrativos relacionados con el EcoTrop.
- g) Establecer las especificaciones correspondientes a las becas o exoneraciones parciales de los costos al inicio de cada promoción y en casos excepcionales, durante el transcurso de esta, así como las horas colaboración que deberá brindar la persona beneficiada.

#### **ARTÍCULO 13 Sobre la destitución de un miembro del CGA**

En caso de que una persona miembro del CGA deba ser sustituida, se debe escuchar su criterio y mediante un análisis de los acontecimientos, los demás miembros del CGA tendrán la potestad de destituirla mediante voto por mayoría simple.

#### **ARTÍCULO 14 Del coordinador**

El coordinador es el funcionario de dirección y administración ejecutiva del EcoTrop sujeto a las políticas y acuerdos de la CGA.

#### **ARTÍCULO 15 Elección y período del coordinador**

Se regirá según lo estipulado en los artículos 29 y 30 del Reglamento de SEPUNA.

## **ARTÍCULO 16 Competencias del coordinador**

Adicionales a lo dispuesto en el artículo 30 del reglamento del SEPUNA, la coordinación debe: a) Presentar un informe académico y presupuestario anual al CGA.

- b) Elaborar y presentar al CGA un plan académico y presupuestario para el año siguiente.
- c) Impulsar proyectos tendientes al crecimiento académico del EcoTrop, producto de convenios con instituciones u organismos nacionales e internacionales.
- d) Presentar a consideración a los tutores y asesores de tesis ante la CGA.
- e) Recopilar información de los estudiantes que soliciten becas al EcoTrop.
- f) Otras atribuciones establecidas en este reglamento y en la normativa institucional.

## **CAPÍTULO III DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DEL EcoTrop**

### **ARTÍCULO 17 De los recursos**

El EcoTrop será financiado con recursos propios generados del cobro de matrícula y créditos de los cursos, donaciones, cooperación externa, convenios de cooperación establecidos con entes o instituciones gubernamentales y no gubernamentales nacionales o internacionales y otros que se establezcan entre la Unidad y el posgrado mediante los acuerdos específicos.

### **ARTÍCULO 18 De la administración de los fondos**

Los recursos económicos que genere el EcoTrop por su funcionamiento o que reciba producto de cooperación, donaciones u otros medios serán administrados con intermediación de la FUNDAUNA y/o el Programa de Gestión Financiera de la UNA. Será competencia del CGA definir específicamente en cuál oficina se administrarán los fondos y por cuál período.

### **ARTÍCULO 19 Del destino de los fondos**

Los recursos que genere el EcoTrop serán usados para cubrir los gastos del EcoTrop, tales como contratación de personal académico, gastos administrativos, adquisición de equipo y materiales para las prácticas y bibliográfico, apoyo económico a docentes y estudiantes para asistir a actividades académicas. Los excedentes eventuales se invertirán en los que se considere necesario en mejoras para el posgrado EcoTrop.

### **ARTÍCULO 20 Del manejo de los fondos**

El manejo de los fondos será responsabilidad del coordinador, quien requerirá de la aprobación del CGA.

### **ARTÍCULO 21 De los bienes**

En caso que ingresen bienes muebles o inmuebles para el EcoTrop, el CGA determinará su uso y administración de acuerdo con las necesidades del posgrado.

## **ARTÍCULO 22 De los equipos e infraestructura**

El apoyo en infraestructura y equipos proporcionados por la Universidad Nacional, serán parte del patrimonio del IRET y de la institución.

## **ARTÍCULO 23 Del informe presupuestario**

El coordinador del EcoTrop elaborará cada año un informe sobre la ejecución presupuestaria del año vencido y el presupuesto para el año siguiente.

## **CAPITULO IV DEL PERSONAL DEL EcoTrop**

### **ARTÍCULO 24 De la asignación y contratación del personal**

El personal académico de la unidad que cumpla su jornada en la maestría lo hará de conformidad con la normativa referente a asignación de la carga académica de esos funcionarios. El personal tanto académico, administrativo, como de apoyo que aún sea necesario contratar será contratado con los fondos propios que genere la maestría. El procedimiento para la contratación dependerá de las regulaciones propias de la UNA y los requisitos operativos del ente administrador de los fondos.

### **ARTÍCULO 25 De los requisitos del personal**

Para ser académico del EcoTrop será requisito poseer el título de Maestría, como mínimo. Este título deberá estar reconocido y equiparado ante el CONARE. Así como, amplia experiencia en investigación en las áreas definidas por el posgrado (artículo 35 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado). En el caso de profesores visitantes, se contratarán de conformidad con el Reglamento de Contratación para el Profesional Académico de la Universidad Nacional.

### **ARTÍCULO 26 De los incentivos académicos**

El EcoTrop fomentará el desarrollo académico de sus docentes, a través del apoyo para asistir a conferencias, seminarios, cursos de capacitación, pasantías, apoyo para la divulgación, publicación de obras, etc. Lo anterior a criterio y decisión del CGA.

### **ARTÍCULO 27 De los asistentes académicos**

El EcoTrop puede asignar en forma remunerada como "asistentes académicos" a estudiantes con grado mínimo de bachiller, en actividades propias del posgrado de acuerdo con la normativa vigente. El pago se realizará con fondos propios de la maestría. El CGA definirá el proceso de selección de los asistentes académicos, a partir de los requerimientos informados por la coordinación de la maestría.

## **CAPÍTULO V ASUNTOS ESTUDIANTILES**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 28 De la presentación de documentos**

Los documentos que respalda el título universitario se presentan de conformidad con la reglamentación vigente del departamento de Registro. Otros requisitos según la decisión del CGA.

### **ARTÍCULO 29 De los documentos extendidos en el extranjero**

Los documentos requeridos en la solicitud de ingreso que hayan sido extendidos en el extranjero, deberán ser debidamente reconocidos y equiparados mediante trámites consulares y refrendados por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica.

### **ARTÍCULO 30 De los documentos extendidos en idioma distinto al español**

Todo documento que haya sido extendido en idioma distinto al español deberá ser traducido y autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica.

### **ARTÍCULO 31 Otros aspectos de admisión**

Los aspectos de admisión que no estén contemplados en este reglamento serán definidos por el CGA.

## **CAPÍTULO VI DE LA ADMISIÓN**

### **ARTÍCULO 32 De la comisión de admisión**

La Comisión de Admisión, en adelante La CA estará integrada por el coordinador y dos académicos del CGA.

### **ARTÍCULO 33 De los requisitos**

Los candidatos que deseen ingresar al EcoTrop deberán cumplir con los requisitos establecidos por el CONARE y el SEPUNA más los descritos en el artículo 34 del presente reglamento. Deben contar con el grado mínimo de bachillerato universitario otorgado por cualquier institución legalmente reconocida y tener una capacidad de comprensión escrita y oral del idioma inglés.

### **ARTÍCULO 34 De la documentación a presentar**

El CGA definirá los requisitos de ingreso de las personas aspirantes al EcoTrop, entre los cuales se encontrarán los requisitos mínimos acorde con el plan de estudios aprobado. Además, se pueden solicitar los siguientes:

- a) Formulario de admisión completo
- b) *Curriculum vitae*.

- c) Historial académico, registro de las calificaciones de la carrera en que obtuvo su bachillerato o licenciatura, con información oficial de la institución que extendió el título sobre el sistema de calificaciones.
- d) Certificado de manejo al menos instrumental idioma Inglés.
- e) Carta al comité de gestión académica (CGA), de solicitud de ingreso e indicando disponibilidad de tiempo y cómo piensa financiar el programa. Indicar nombre, si lo tuviera, del posible docente tutor y tema.
- f) Original y fotocopia del título de bachillerato universitario, o título mayor obtenido.
- g) Documento de identidad vigente (cédula o pasaporte y fotocopia).
- h) Incluir fotografía a color reciente tamaño pasaporte.

La solicitud debe ser entregada antes o en la fecha límite que establezca el CGA. No se aceptarán por ninguna razón solicitudes incompletas.

### **ARTÍCULO 35 De la selección**

Para la selección de los postulantes al EcoTrop, la CA definirá la forma de evaluación (entrevista o examen de admisión) y evaluará los atestados. Corresponde al CGA decidir, por acuerdo, los admitidos. El estudiante que no sea admitido tiene recurso de revocatoria ante el CGA y apelación ante el CCP (Artículo 23, inciso e); 30, inciso s); 32, incisos a) y j) y 44 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrados).

### **ARTÍCULO 36 De los elegibles**

La CA deberá elaborar una lista de elegibles, los cuales podrán ocupar los cupos vacantes si se produjera deserción en la matrícula. Esta lista considerará el puntaje de admisión en orden descendente.

### **ARTÍCULO 37 De los estudiantes que deseen ingresar en el siguiente período**

Los estudiantes admitidos que no hayan cumplido con los trámites de matrícula y que deseen ingresar en el siguiente período de admisión, podrán hacerlo. Sin embargo, su nota concursará con las solicitudes atendidas.

## **CAPÍTULO VII DE LAS BECAS Y FORMAS DE PAGO**

### **ARTÍCULO 38 Del pago de los costos de la maestría**

Todo estudiante deberá cubrir el costo de los créditos y matrícula del EcoTrop por medio de becas o con recursos propios.

### **ARTÍCULO 39 De la búsqueda de financiamiento por parte del CGA**

El CGA gestionará, en la medida de lo posible, ante distintos organismos, nacionales y extranjeros, el financiamiento para un programa de becas acorde con los lineamientos que al respecto establece la universidad y este reglamento.

### **ARTÍCULO 40 De la existencia de un fondo de becas**

Según el artículo 47 del reglamento del SEPUNA, el EcoTrop tendrá un fondo de becas o exoneración parcial de los costos para el mantenimiento de los estudiantes con un nivel académico excelente y cuyas condiciones económicas lo exijan. Para ello, el CGA establecerá las especificaciones correspondientes al inicio de cada

promoción y en casos excepcionales, durante el transcurso de esta, así como las horas colaboración que deberá brindar la persona beneficiada.

#### **ARTÍCULO 41 Del otorgamiento de las becas**

El otorgamiento de becas con fondos de la maestría será responsabilidad del CGA del EcoTrop, según criterios generales objetivos y operará de acuerdo con los recursos financieros disponibles.

Los lineamientos para otorgar las becas del EcoTrop se regirán de acuerdo con las especificaciones del CGA. Entre los aspectos que podría considerar se encuentran los siguientes:

- a) Mejores récords académicos.
- b) Calidad académica del ensayo.
- c) Aval de estudios y de compromiso (permiso) para la dedicación de tiempo a la maestría EcoTrop del lugar de trabajo del solicitante.
- d) Calidad de la participación en investigación del postulante y número de publicaciones.
- e) Factibilidad de la forma de financiamiento del resto no cubierto por la beca.
- f) Excelencia de la propuesta de investigación o viabilidad del tema de investigación planteado.
- g) Condición socioeconómica del estudiante.
- h) Contar con las cartas de recomendación.

#### **ARTÍCULO 42 Del mantenimiento de la beca**

El CGA establecerá los requisitos para que la persona estudiante mantenga la beca. Entre estos se encuentran los siguientes:

- a) Llevar los cursos del trimestre completo.
- b) Avances en la tesis de acuerdo con el cronograma aprobado en el anteproyecto.
- c) Mantener una nota promedio mayor o igual a 8,75.
- d) Dedicar al programa de maestría el tiempo que el programa de estudios demande. En el caso de becas mayores al 50%, se requiere que el/la estudiante dedique además del tiempo que el programa de estudios demande al menos 5 horas semanales para apoyar otras labores académicas dentro del IRET.

De no cumplir con los deberes indicados por el CGA, el estudiante perderá la beca y deberá reintegrar los costos económicos por el concepto de beca en que ha incurrido el EcoTrop.

#### **ARTÍCULO 43 De otras ayudas económicas**

El CGA podrá valorar el apoyo económico a aquellas personas estudiantes que estén realizando su tesis y que requieran pagar análisis laboratoriales o la realización de trabajos de campo. Para ello, será necesario contar con la aprobación de su anteproyecto.

## **CAPÍTULO VIII DE LA EVALUACIÓN**

### **ARTÍCULO 44 De la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

Todo estudiante admitido en el EcoTrop será sometido a un proceso de evaluación permanente como parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Dicha evaluación será definida en el programa de cada curso, seminario o taller e incluye actividades tales como: trabajo de campo, investigaciones, exámenes escritos, exámenes orales u otras actividades presenciales o virtuales que permitan determinar el grado de avance y la madurez académica del estudiante y su capacidad para integrar conocimientos.

### **ARTÍCULO 45 De la presentación de programas**

El docente deberá presentar al coordinador del EcoTrop, con al menos quince días de antelación al inicio del curso, el programa respectivo, el cual comunicará a los estudiantes, al inicio del curso. Los apartados del programa deberán cumplir con la normativa institucional vigente.

### **ARTÍCULO 46 De los criterios de evaluación**

Los criterios de evaluación para cada curso en particular serán ponderados según la naturaleza y los objetivos de la asignatura específica y del EcoTrop en general.

### **ARTÍCULO 47 De las pruebas de reposición y de las pruebas extraordinarias**

Sólo podrán aplicarse pruebas de reposición cuando un estudiante no haya podido asistir a la prueba ordinaria por causa de enfermedad o razones sumamente calificadas, en cuyo caso el o la estudiante deberá presentar ante el docente, por escrito, la justificación y el comprobante en un plazo de 5 días hábiles posteriores a la aplicación de la prueba. Si la justificación es aceptada, el docente, de común acuerdo con la o el estudiante fijará la fecha para la prueba, la cual deberá realizarse en un plazo de ocho días hábiles después de haber sido aceptada la justificación. En caso de no ser aceptada la justificación, el estudiante puede apelar ante el Coordinador del EcoTrop.

No se realizarán pruebas extraordinarias para aprobar cursos reprobados en la maestría EcoTrop.

### **ARTÍCULO 48 Del promedio para permanecer en el EcoTrop**

Para permanecer y continuar en el EcoTrop, cada estudiante deberá mantener en sus estudios un “promedio ponderado mínimo de 8.00 en cada ciclo lectivo y una nota mínima por curso de 7, según se establece en el Artículo 46 del Reglamento del SEPUNA. En caso que el estudiante no cumpla con los requisitos anteriores por razones altamente calificadas a juicio del CGA, podrá matricularse y continuar estudios siempre y cuando acepte y cumpla las demandas y requisitos que se le establezcan. De no solventarse esta situación, el o la estudiante quedará excluido del EcoTrop. Si un estudiante tuviera un promedio ponderado menor a 8.00, en el primer

y segundo curso del EcoTrop, será valorado por el CGA, a efectos de definir su permanencia en el programa.

#### **ARTÍCULO 49 Del retiro justificado de materias**

El retiro justificado de una materia del plan de estudios del EcoTrop se tramitará de acuerdo con lo indicado en el Reglamento General sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Universidad Nacional.

#### **ARTÍCULO 50 De la evaluación del curso**

Al finalizar cada curso, se hará una evaluación de los logros y dificultades enfrentadas por el docente y por el estudiantado bajo la supervisión del CGA.

#### **ARTÍCULO 51 De la autorización de separación temporal del EcoTrop**

Ningún estudiante podrá separarse del EcoTrop temporalmente, sin autorización escrita del CGA.

Quien contraviniese esta disposición, se considerará fuera de la EcoTrop.

#### **ARTÍCULO 52 De la matrícula**

La población estudiantil admitida podrá matricular los cursos en la fecha establecida por el Calendario académico de la UNA, previa cancelación de los derechos de matrícula, cancelación de créditos, y de la presentación de los documentos que se le indiquen. Así como encontrarse al día con los préstamos bibliotecarios y cualquier otro servicio universitario.

#### **ARTÍCULO 53 Del fraude**

Se reglamentará según los artículos 24, 24BIS y 25 del Reglamento General sobre los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional.

### **CAPÍTULO IX DE LOS RECURSOS**

#### **ARTÍCULO 54 De las decisiones de los órganos de administración**

- a) El recurso de apelación en contra de las decisiones del CGA se conocerán y resolverán por el Consejo de Unidad.
- b) De las decisiones del CGA solamente cabrá recurso de reposición dentro de los 5 días hábiles siguientes, que agotará la vía administrativa. Lo anterior sin detrimento de otras disposiciones especiales en reglamentos aprobados por el CGA.

### **CAPÍTULO X DE LA GRADUACIÓN**

## **ARTÍCULO 55 De los requisitos de graduación**

Para graduarse de la maestría académica EcoTrop el/la estudiante deberá haber aprobado todos los cursos del plan de estudios y elaborar y defender públicamente una tesis de graduación, en concordancia con lo establecido en el Reglamento del SEPUNA. Completados estos requisitos, el/la estudiante recibirá el título de *Magíster Scientiae en Ecotoxicología Tropical*, de acuerdo con el plan de estudio aprobado.

## **CAPITULO XI DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN (TFG) DEL EcoTrop**

### **ARTÍCULO 56 Significado de la tesis para el EcoTrop**

Para EcoTrop, la elaboración y defensa de la tesis constituye el final del proceso de formación de los estudiantes en este programa. Durante su ejecución los estudiantes aplican los conocimientos y capacidades adquiridos para el análisis y resolución de problemas en el área de la ecotoxicología. Esto se debe reflejar en el documento escrito, que es el resultado de su investigación. En este programa de maestría, la redacción y presentación del documento escrito, así como la defensa pública del trabajo final de graduación se regirá de acuerdo con las disposiciones establecidas en la normativa vigente, en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y en el presente reglamento.

### **ARTÍCULO 57 Sobre tesis conjuntas entre personas estudiantes de EcoTrop**

En concordancia con la normativa institucional, es factible realizar TFG conjuntos entre dos personas estudiantes de la maestría. Para ello, el grupo asesor deberá definir claramente su papel y responsabilidades en la investigación.

Le corresponde al CGA valorar el TFG correspondiente, tomando en cuenta el aporte que cada persona estudiante realizará, según lo documentado por el grupo asesor.

### **ARTÍCULO 58 Sobre tesis conjuntas entre personas estudiantes de diferentes posgrados**

La multi y transdisciplinariedad es fomentada en el EcoTrop, el IRET y la UNA. Por ello, es importante la realización de trabajos de tesis conjuntos entre personas estudiantes de diferentes posgrados, siempre que en su temática se incluya la ecotoxicología.

La coordinación de los posgrados valorará la metodología para inscribir el TFG, así como su modalidad (tesis o artículos científicos), criterios de evaluación, defensa pública, integración del tribunal examinador, plazos y prórrogas, entre otros. También deberán tomar acuerdo sobre la propiedad de los productos que se generen, los derechos de propiedad intelectual y la conformación del comité asesor, donde se considerará los derechos propios de los proyectos en los cuales se enmarque la tesis. En ese sentido, se recomienda a las personas responsables de los PPAA correspondientes la realización de un acuerdo de confidencialidad y de derechos de autor entre todas las personas participantes, tanto académicas como estudiantes.

Posteriormente, cada CGA analizará cada caso y tomará el acuerdo respectivo, el cual debe ser coincidente.

EcoTrop exhorta a incluir a las personas estudiantes en las publicaciones u otros productos que se generen en el marco de su TFG tomando en cuenta sus aportes en la realización del estudio. Su filiación será la de su respectivo posgrado.

#### **ARTÍCULO 59 Requisitos para iniciar el trabajo de graduación**

Para que la persona estudiante pueda iniciar su trabajo final de graduación en el EcoTrop debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser estudiante regular de la Maestría EcoTrop.
- b) Contar con el anteproyecto aprobado por CGA.

#### **ARTÍCULO 60 Modalidad del trabajo de graduación**

Los trabajos finales de graduación son investigaciones que hacen un aporte en el tema de la ecotoxicología. La maestría cuenta con dos modalidades de trabajos finales de graduación: a. tesis y b. un artículo publicable en una revista académico/científica la cual cuente con consejo editorial.

En ambos casos se llevará a cabo la defensa ante un tribunal, según lo indique la normativa.

#### **ARTÍCULO 61 De las etapas del proceso del trabajo final de graduación**

- a) Elaboración de anteproyecto de investigación y selección del tutor y los asesores.
- b) Desarrollo de la investigación y análisis de datos.
- c) Elaboración de documento escrito de trabajo final de graduación.
- d) Defensa pública del trabajo final de graduación.

La calificación final será reportada por el coordinador del EcoTrop cuando se defienda la tesis.

#### **ARTÍCULO 62 De la entrega y aprobación del anteproyecto al CGA y los plazos y prorrogas para la ejecución y defensa pública del trabajo de graduación.**

Una vez aprobado el anteproyecto por el CGA, este comité tendrá un plazo de 15 días hábiles, para contestar la aprobación o desaprobación de este. El plazo máximo para el desarrollo y defensa pública del trabajo de graduación será otorgado en atención a la normativa vigente y deberá indicar que este inicia a partir de la obtención de los permisos de investigación correspondientes. El estudiante con el aval del tutor, podrá solicitar una única prórroga, debidamente justificada ante el CGA, cuya extensión será acorde con la normativa vigente. Cuando el estudiante exceda el plazo establecido, el trabajo será anulado y no podrá llevarse a presentación pública. Por

única vez deberá presentar un nuevo tema de tesis en el plazo que indique el CGA, siguiendo el procedimiento establecido en esta normativa.

### **ARTÍCULO 63 De la composición y nombramiento del comité tesis**

El comité de tesis está compuesto por el tutor de la tesis y dos asesores. Los integrantes del comité de tesis deben poseer el grado académico mínimo de maestría. El nombramiento del comité de tesis se hará una vez que el o la estudiante inicie los cursos dirigidos a la elaboración del anteproyecto de graduación.

- a) Durante el tercer trimestre del primer año, el estudiante propone el tutor y los dos asesores de tesis. El Tutor y los dos asesores una vez aprobados por CGA se convierten en el comité de tesis del estudiante.
- b) Los tutores deberán ser preferiblemente académicos vinculados al posgrado respectivo. En caso de académicos externos a la UNA se debe aportar al Consejo Central de Posgrado el Curriculum vitae y copia de los atestados de su experiencia académica previa a su nombramiento.
- c) En caso de ser necesario un cambio en la composición del comité de tesis, el estudiante solicitará al CGA el nombramiento de nuevos miembros, en un lapso no mayor a un trimestre luego de haber sido aprobado el primero.

### **ARTÍCULO 64 Definiciones de las responsabilidades del comité de tesis, el tutor y del estudiante**

El Comité de tesis tendrá las siguientes responsabilidades:

Además de las estipuladas en la normativa vigente de la UNA, debe revisar los avances de la tesis entregados por el estudiante y hacer observaciones escritas de su progreso o dificultad, en un lapso no mayor a 15 días hábiles.

El tutor de tesis será responsable de:

Además de las estipuladas en la normativa vigente, debe revisar los avances del trabajo final de graduación entregados por el estudiante y hacer observaciones verbales o escritas de su progreso o dificultad, en un lapso no mayor a 15 días hábiles.

La o el estudiante tendrá las siguientes responsabilidades:

Las estipuladas en la normativa vigente de la institución.

### **ARTÍCULO 65 Procedimientos para la elaboración, presentación y defensa del trabajo final de graduación**

Para esto, se seguirá lo estipulado en la normativa vigente.

### **ARTÍCULO 66 Evaluación del proceso de investigación**

Con respecto a la defensa pública del trabajo final de graduación, la evaluación la hace el tribunal de tesis de acuerdo con lo estipulado en la normativa vigente.

## **ARTÍCULO 67 Disposiciones generales**

Posterior a esta de defensa y aprobación de la tesis, el estudiante tiene un mes (30 días naturales) para incluir las observaciones del tribunal y entregar el documento final a la persona tutora, quien verificará que los cambios fueron hechos. De no ejecutarse las correcciones en el tiempo dispuesto, no se tramitará la documentación para la graduación. Una vez verificado por el tutor, el postulante deberá entregar al programa de maestría 3 copias del documento de graduación y 3 copia digital, debidamente firmadas por el comité examinador, para que éstas sean enviadas a las respectivas bibliotecas, o en su defecto, lo estipulado por la normativa vigente de la UNA.

## **CAPITULO XII ASPECTOS FINALES**

### **ARTÍCULO 68 De la normativa supletoria**

En caso de presentarse situaciones que no estén contempladas en este reglamento, se aplicarán supletoriamente la normativa de la UNA y finalmente la Ley general de administración pública.

### **ARTÍCULO 69 De la vigencia y evaluación del Reglamento**

Este nuevo reglamento rige a partir de su publicación en la Gaceta Universitaria, derogándose el anterior. Este último fue aprobado según acuerdo UNA-EcoTrop-ACUE-003-2019, GACETA ORDINARIA N° 15-2019.

### **III. 26 de noviembre de 2024 UNA-MFC-RESO-001-2024**

#### **RESOLUCIÓN UNA-MFC-RESO-001-2024**

**ASUNTO: SOLICITUD DE PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA EN FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA, A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.**

AL SER LAS QUINCE HORAS DEL VEITISEIS DE NOVIEMBRE DEL 2024 LA COORDINACIÓN DEL POSGRADO DE LA MAESTRÍA EN FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA SOLICITA A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE DICHA MAESTRÍA.

#### **RESULTANDO:**

1. Que el Reglamento interno de la Maestría en Filosofía Contemporánea fue publicado en la UNA-GACETA N. 01-2024 al 2 de febrero del 2024.

2. Mediante la transcripción de acuerdo UNA-CGA-MFC-ACUE-013-2024 del 19 de julio del 202, tomado por el Comité de Gestión Académica (CGA) de la Maestría en Filosofía Contemporánea (MFC), en Sesión Ordinaria 2-2024, realizada el jueves 27 de junio del 2024, se aprueba inicialmente la modificación al artículo 17 del Reglamento Interno de la Maestría en Filosofía Contemporánea a fin de mejorar la redacción el artículo indicado y que legible para su aplicación y evitar confusiones.
3. Que en el acuerdo UNA-CGA-MFC-ACUE-013-2024 se solicita los criterios técnicos tanto al Área de Planificación Estratégica de la Universidad Nacional como a Asesoría Jurídica sobre esta modificación al artículo 17 del reglamento indicado.
4. El oficio UNA-APEUNA-OFIC-289-2024, del 17 de setiembre del 2024, suscrito por el Máster Juan Miguel Herrera Delgado, Director del Área De Planificación Estratégica en el cual emite el dictamen sobre la propuesta de modificación al Reglamento Interno de la Maestría (MFC).
5. El oficio UNA-AJ-DICT-300-2024, suscrito por Karla Sánchez Benavides, Asesora Jurídica, en el cual emite el criterio técnico jurídico de la modificación del artículo 17 del Reglamento interno de la maestría.
6. Que mediante la sesión ordinaria número 004-2024, celebrada el 19 de setiembre del 2024, el Comité de Gestión Académica de la Maestría en Filosofía Contemporánea, se aprobó las modificaciones del artículo 17 del Reglamento Interno de este posgrado, de acuerdo con lo indicado tanto por APEUNA como de Asesoría Jurídica mediante el acuerdo UNA-CGA-MFCACUE-021-2024.
7. La transcripción de acuerdos UNA-CGA-MFC-ACUE-021-2024 del 19 de setiembre del 2024, suscrito por el Máster Manuel Ortega Álvarez, presidente del Comité de Gestión Académica de la Maestría en Filosofía Contemporánea, en el cual se solicita al Consejo de Unidad de la Escuela de Filosofía, unidad de adscripción de la Maestría en Filosofía Contemporánea, el aval para la modificación del artículo 17 Reglamento Interno de la MFC.
8. El oficio UNA-CO-EF-ACUE-150-2024, suscrito por el Máster Roberto Cordero Arauz, Presidente del Consejo de Unidad de la Escuela de Filosofía, en el cual avalan la modificación al artículo 17 del Reglamento Interno de la MFC y lo elevan al Consejo Central de Posgrado para el trámite correspondiente.
9. El acuerdo UNA-CCP-ACUE-284-2024, del 31 de octubre del 2024, suscrito por Dr. Randall Gutiérrez Vargas, Presidente del Consejo Central de Posgrado, en el que se aprueba la modificación al artículo 17 del Reglamento Interno de la Maestría en

Filosofía Contemporánea y en el que se recuerda que el reglamento debe ser publicado en la gaceta universitaria.

**CONSIDERANDO:**

- I. Que los artículos 3 inciso c) y 6 inciso a) del Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria establece la obligación de publicar los reglamentos en la Gaceta Universitaria establece, como un requisito para su entrada en vigencia.
- II. Que el Manuel para la Elaboración de Disposiciones Normativas, en el mismo sentido del reglamento citado en el punto anterior, en su apartado V ASPECTOS GENERALES DE LA PUBLICACIÓN DE DISPOSICIONES, señala la obligación de publicar los reglamentos y, específicamente, al señalar la forma en la cual se solicita la publicación, dispone que la instancia emisora del reglamento "...deberá comunicar oficialmente la solicitud de publicación, a la Dirección Administrativa del Consejo Universitario, aportando al menos la resolución de aprobación, con el número de oficio y fecha".
- III. Que el reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado, en los artículos 30 inciso h), 32 inciso e) y 62 establecen que en competencia y responsabilidad del coordinador del posgrado conducir el proceso de elaboración de los reglamentos del posgrado que corresponderá al CGA la aprobación en primera instancia del reglamento interno del posgrado, y que le compete al Consejo Central de Posgrado la aprobación final, previo aval del Consejo de Unidad.
- IV. Consecuencia de lo anterior, la coordinación de la Maestría en Filosofía Contemporánea ha verificado el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y procede a solicitar la publicación del Reglamento a la Dirección Administrativa del Consejo Universitario. Reglamento que cuenta con la aprobación definitiva del Consejo Central de Posgrado mediante acuerdo UNA-CCP-ACUE-284-2024 tomado en sesión ordinaria 033-2024, suscrito por el Dr. Randall Vargas Gutiérrez Vargas, el 31 de octubre del 2024.

**POR TANTO, SE RESUELVE:**

- I. SOLICITAR A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO UNVIERSITARIO PROCEDER CON LA PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA MAESTRÍA EN FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA, EN LA GACETA UNIVERSITARIA.
- II. COMUNICAR AL CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO Y AL CONSEJO UNIVERSITARIO.

Atentamente,  
**Máster Manuel Ortega Álvarez**  
Coordinador

## **Maestría en Filosofía Contemporánea Escuela de Filosofía**

### **Anexos:**

Reglamento interno de Maestría en Filosofía Contemporánea, modificación artículo 17.

[https://agd.una.ac.cr/share/s/8PWQ7X7hQbWi108s1AG6\\_Q](https://agd.una.ac.cr/share/s/8PWQ7X7hQbWi108s1AG6_Q)

UNA-CO-EF-ACUE-150-2024

<https://agd.una.ac.cr/share/s/MqYL590KT5yfCzzc4mKn3g>

UNA-CCP-ACUE-284-2024

<https://agd.una.ac.cr/share/s/bZEFoxSjSYSVwoj2Zhh-mw>

C: Máster Roberto Cordero Arauz, Presidente, Consejo de Unidad, Escuela de Filosofía Dr. Randall Gutiérrez Vargas, Presidente, Consejo Central de Posgrado.

## **REGLAMENTO INTERNO MAESTRÍA ACADÉMICA EN FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA**

### **PRESENTACIÓN**

El presente documento es el *Reglamento Interno de la Maestría en Filosofía Contemporánea*, de la Universidad Nacional. Dicha Maestría ofrece un estudio sistemático y especializado de los problemas actuales de las sociedades contemporáneas, a partir del análisis referencial de autores clásicos, pero manteniendo la idea particular de que esos insumos aportarán las bases para la discusión en temas vigentes y apremiantes, en ámbitos como la bio-política, el bio- derecho, la problemática ambiental, las teorías de comunicación, los avances en las ciencias, las discusiones en neurociencias e inteligencia artificial, y los problemas éticos asociados que surgen del avance del conocimiento.

El *Reglamento Interno de la Maestría en Filosofía Contemporánea* está suscrito y se apega a la normativa institucional contemplada en el *Reglamento vigente del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional*, el *Reglamento vigente General de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional* y otra normativa vigente en la Universidad Nacional.

## **TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES Capítulo I: Objetivos y Naturaleza del Posgrado**

### **Artículo 1: Objetivo**

La Maestría en Filosofía Contemporánea tiene como objetivos los siguientes:

- a. Preparar profesionales con capacidades analíticas, críticas, investigativas y propositivas sobre los principales problemas de las sociedades contemporáneas, que pueden ser abordados desde la ética, la epistemología y la filosofía política.

- b.** Contribuir de manera específica al estudio, debate e investigación de los principales problemas políticos de las sociedades actuales, globales, regionales y nacionales, y sus posibilidades de solución, desde las principales perspectivas de la filosofía política contemporánea.
- c.** Analizar, desde la filosofía, los diversos problemas contemporáneos de la ciencia y la epistemología, surgidos en el marco de las nuevas sociedades de la información y la comunicación, para contribuir a su debate, reflexión y criterios de solución.
- d.** Estudiar los principales desafíos contemporáneos en el ámbito ético, sobre todo los relacionados con el desarrollo científico-tecnológico, el medio ambiente, la política, la economía y la educación.

### **Artículo 2: Ámbito de aplicación**

El presente reglamento se aplica a las y los estudiantes, académicos y académicas y personas administrativas que forman parte del programa.

### **Artículo 3: Naturaleza del postgrado**

La Maestría en Filosofía Contemporánea es un posgrado de naturaleza académica, que estudiará, desde una perspectiva filosófica, los problemas éticos, políticos y epistemológicos de la contemporaneidad.

### **Artículo 4: Título y grado que se otorga**

Este plan de estudios ofrece el grado de Maestría académica, con el título de *Magister Scientiae en Filosofía Contemporánea*.

## **TITULO II: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONES Capítulo I: Unidad académica de adscripción, modalidad, integración y funcionamiento del CGA**

### **Artículo 5: Unidad de adscripción del posgrado**

La Maestría en Filosofía Contemporánea (MFC) está adscrita a la Escuela de Filosofía, de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Costa Rica, en el Campus Omar Dengo en Heredia.

### **Artículo 6: Modalidad**

La Maestría en Filosofía Contemporánea será impartida en modalidad presencial, en dos ciclos anuales, según las fechas del Calendario Universitario aprobado por el Consejo Universitario.

### **Artículo 7: Integración del Comité de Gestión Académica (CGA)**

En acuerdo con la normativa institucional vigente, el CGA de la Maestría en Filosofía Contemporánea deberá estar conformado por:

- Una persona coordinadora de la MFC.
- El director o directora de la Escuela de Filosofía.
- Dos personas académicas del cuerpo docente de la MFC.
- Una persona representante estudiantil matriculada en la MFC.

Con respecto a los plazos de los nombramientos de los miembros del CGA, este reglamento se apegará a la normativa institucional vigente.

#### **Artículo 8: Funcionamiento del CGA**

El funcionamiento del CGA, al ser un órgano colegiado, se rige de acuerdo con la normativa institucional vigente.

#### **Artículo 9 Designación del coordinador**

La elección de la primera coordinación de la MFC será realizada por el Consejo Académico de la Escuela de Filosofía; en adelante será hecha en conformidad con la normativa institucional vigente. Cualquier integrante del CGA podrá proponer los nombres de las personas candidatas a la coordinación.

En ausencia de la persona coordinadora del Programa, asumirá sus funciones la persona directora de la Escuela de Filosofía.

#### **Artículo 10: Competencias de la persona coordinadora de la MFC**

Las funciones administrativas y académicas de la persona coordinadora se apegan y se derivan de la normativa institucional vigente.

La coordinación presentará anualmente un plan de asignación del personal académico para lo cual deberá observarse lo estipulado en el Estatuto Orgánico y en el Régimen de Carrera Académica y el Reglamento de Contrataciones para el personal Académico.

#### **Artículo 11: Sobre el proceso de nombramiento y remoción de la coordinación y los miembros del CGA**

La persona encargada de coordinar la Maestría en Filosofía Contemporánea será nombrada de acuerdo a lo estipulado en la normativa vigente. Las personas que integran el CGA deberán ser parte del personal académico de la Escuela de Filosofía de la Universidad Nacional y se elegirán a partir de los nombres que proponga el coordinador de la MFC, o bien algún otro de los miembros del CGA.

Para integrar el CGA es requisito poseer título de Maestría, o bien Doctorado. Dicho título deberá estar reconocido o equiparado, en los casos en que así corresponda.

Una persona miembro del CGA podrá ser removida de su cargo luego de tres ausencias injustificadas a las sesiones convocadas por este cuerpo colegiado.

## **Capítulo II: Financiamiento del posgrado**

### **Artículo 12: Recursos financieros del posgrado**

La Maestría en Filosofía Contemporánea estará financiada con recursos del presupuesto ordinario y de los fondos generados por el posgrado, dentro del marco de las políticas institucionales, el ordenamiento jurídico aplicable, los acuerdos específicos suscritos con la unidad académica de adscripción y los lineamientos establecidos en la normativa institucional vigente.

Los fondos generados por la Maestría serán depositados en FUNDAUNA. La persona coordinadora del programa presentará informes económicos anuales sobre ingresos y egresos para aprobación del CGA.

El costo económico de la Maestría se revisará con anterioridad a la apertura de una nueva promoción para ajustarse al costo de ejecución del programa y comunicado oportunamente en la divulgación que se realizará.

### **Artículo 13: Requisitos, funciones y financiamiento del cuerpo académico**

Para formar parte del cuerpo académico del Programa de Maestría en Filosofía Contemporánea será requisito poseer el grado, reconocido y equiparado cuando corresponda, equivalente al menos al que otorga el posgrado respectivo, así como amplia experiencia en investigación en las áreas definidas por el posgrado.

El financiamiento del personal académico operará a partir del cofinanciamiento del programa, según los Acuerdos Específicos entre las partes para la ejecución del plan de estudios, con fondos ordinarios de la Institución. También podrá haber personal contratado con fondos propios del posgrado o provenientes de fuentes externas y personal de otras instancias internas o externas a la institución, previo acuerdo de partes.

Las funciones, derechos y deberes, del personal académico son los propios estipulados en el Estatuto Orgánico, Reglamento General del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Universidad Nacional, el Reglamento de Contratación laboral para el personal académico de la Universidad Nacional y otra normativa afín.

## **TITULO III: CONSIDERACIONES ACADÉMICAS Capítulo I: Admisión, becas y evaluación**

### **Artículo 14: Apertura de nuevas promociones de la Maestría**

El CGA de la Maestría en Filosofía Contemporánea podrá proponer la apertura de nuevas promociones, de acuerdo con la normativa vigente. Es recomendable que las personas estudiantes matriculen los bloques completos para evitar atrasos o contratiempos en la finalización del proceso formativo académico, en caso contrario deberá esperar apertura de la próxima promoción para poder llevar los cursos que les haga falta aprobar y cumplir con el requisito.

### **Artículo 15: Requisitos de admisión**

Las personas interesadas que se postulen para ingresar al programa de la Maestría en Filosofía Contemporánea deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Pasar por el proceso de selección del programa.
- b. Poseer el grado de Bachillerato o Licenciatura en Filosofía o carreras afines. Presentar el original y la copia de estos documentos. En caso de ser un estudiante extranjero, podrán presentar, para esta fase, copias de sus documentos y posteriormente deberá presentar los documentos originales debidamente oficializados por el consulado respectivo (apostillado). Las titulaciones reconocidas serán en el área de la Filosofía o afines: a) ciencias sociales, b) ciencias naturales, c) ciencias formales, d) artes y letras.
- c. Copia y original del historial académico en caso de estudiantes graduados de la UNA, y certificación de notas o de cursos aprobados para estudiantes externos, en el cual se consigne haber obtenido un promedio ponderado de 8 (o su equivalente) en los estudios de grado.
- d. Acreditar o certificar el dominio instrumental de una segunda lengua diferente a la materna, preferiblemente el inglés.
- e. Acreditar su experiencia académica y profesional, así como publicaciones académicas (en caso de tenerlas).
- f. Elegir el eje temático (política, ética, epistemología) en que desarrollará el trabajo final de graduación, modalidad tesis, y precisar, preliminarmente, un posible tópico a investigar.
- g. Una carta de interés de ingreso al posgrado.

Todos estos documentos deben ser remitidos a la persona coordinadora del posgrado, de manera que sean presentados para su escrutinio por parte del CGA que determinará el aval o rechazo, con su debida justificación, para la incorporación de la persona candidata al programa de estudios a quien se le comunicará de manera escrita al correo electrónico que suministra a la instancia administrativa.

### **Artículo 16: Impugnación del rechazo de admisión**

En caso de ser rechazada la admisión de algún o alguna estudiante, este solicitará la revisión ante el CGA. La resolución del CGA podrá ser apelada ante el Consejo Central de Posgrado como última instancia.

### **Artículo 17: Becas**

La Maestría en Filosofía Contemporánea busca favorecer el desarrollo profesional y académico de estudiantes tomando en cuenta su alto rendimiento académico y su condición socioeconómica.

Es función del CGA, acorde a las posibilidades financieras, otorgar becas completas o parciales por promoción. En cada nueva promoción la Maestría podrá otorgar becas a sus estudiantes de la siguiente manera: una beca total (exoneración total del pago) para un estudiante y una exoneración parcial (50% del pago ordinario) a otro estudiante, o bien tres exoneraciones parciales (50%) otorgadas a tres estudiantes.

La persona estudiante interesada en la solicitud de la beca deberá cumplir con todos los requisitos de admisión, y entregar una carta dirigida a la persona coordinadora del posgrado quien la somete a consideración del CGA.

### **Artículo 18: Criterios de evaluación de cursos e impugnación de evaluaciones**

Para efectos de apelaciones y medidas disciplinarias, la Maestría en Filosofía Contemporánea se acoge al Reglamento General de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje, al Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado y a otras disposiciones, normativas o lineamientos de la Universidad Nacional relacionados a evaluación, aprobación y programas de cursos.

### **Artículo 19: Permanencia en el programa**

La reprobación de un curso, cualquiera que sea el promedio ponderado, pondrá a la persona estudiante en calidad de "permanencia condicional" durante el ciclo siguiente. Dos reprobaciones en un mismo periodo de los cursos significarán automáticamente la separación del programa.

Cuando una persona estudiante, que no se encuentre separada del programa de Maestría ni en calidad de permanencia condicional, haya perdido o retirado un curso que sea necesario para su pronta graduación, podrá solicitar al CGA el estudio de su caso. El CGA buscará, dentro de sus posibilidades, soluciones alternativas aplicables a estos casos particulares.

El retiro justificado de un curso del plan de estudios de la Maestría en Filosofía Contemporánea se registrará de acuerdo con las normas y fechas estipuladas por la Universidad Nacional.

Al finalizar cada ciclo se hará una evaluación de los logros y dificultades enfrentadas por las personas docentes y por las personas estudiantes bajo la supervisión de la Coordinación de la Maestría, con la colaboración de la CGA.

Ninguna persona estudiante podrá separarse del programa temporalmente, sin haber presentado por escrito la solicitud y haber recibido de igual forma la autorización del CGA. Quien contravenga esta disposición, se considerará fuera del programa.

La persona estudiante será evaluada cada seis meses, desde el inicio de su tesis, por el comité de tesis. Esta evaluación es un documento elaborado por el CGA, que consiste en

un formulario de progreso de cada estudiante. Este documento de evaluación será completado por el tutor o tutora de tesis y por el profesor o profesora de los seminarios de investigación, y será revisado por el CGA para constatar el avance de la investigación. Se pedirá al estudiante, de igual manera, un informe sobre la calidad del acompañamiento de la persona tutora y asesoras.

## **Capítulo II: Disposiciones sobre el examen de candidatura, la tesis y la graduación**

### **Artículo 20: Examen de candidatura**

Se hará un examen de candidatura un ciclo después de que el o la estudiante inscriba su tema de tesis. El examen de candidatura será evaluado por el comité asesor de tesis y por el CGA de la Maestría. Dicho examen determinará el grado de preparación académica de las personas estudiantes y su capacidad para desarrollar el tema de investigación seleccionado. Además, mostrará si el diseño de su anteproyecto de graduación es apropiado al grado a que aspira.

En casos excepcionales, el CGA podrá valorar y autorizar a una persona estudiante la repetición del examen de candidatura, por una sola vez, sobre la base de la recomendación del tribunal examinador.

La calificación del examen de candidatura corresponderá a un 70% del documento escrito del anteproyecto y un 30% de la presentación oral.

El tribunal examinador estará integrado por el presidente del CCP o su representante, el comité asesor de tesis y la persona coordinadora del posgrado o su representante. El tribunal examinador dejará constancia, en el acta respectiva, de la realización del examen de candidatura, las recomendaciones pertinentes a la persona estudiante y su calificación final.

La aprobación del examen de candidatura es un requisito indispensable para la continuación de escritura y defensa del trabajo final de graduación.

### **Artículo 21: Cumplimiento del plan de estudios, previo a la presentación del trabajo final de graduación**

Para presentar su trabajo final de graduación, el o la estudiante de la MFC deberá haber aprobado todos los cursos del plan de estudios. Debe haber cumplido también con las obligaciones financieras y administrativas con la UNA y el posgrado.

### **Artículo 22: Modalidad de Trabajo Final de Graduación**

La MFC establece la tesis como única modalidad de trabajo final de graduación. Dicha tesis será defendida ante un tribunal de manera pública.

El estudiante iniciará la escritura de su trabajo final de graduación desde el inicio del programa, cuyo tema será evaluado y aprobado por el CGA en conjunto con el tutor y asesores asignados a la persona estudiante.

Una vez inscrito y aprobado el tema de investigación, se cuenta con dos años de estudio, escritura y defensa pública de la tesis.

El CGA podrá extender una sola vez y por un periodo de un año la defensa final de la tesis, cuando éste considere que hay razones extraordinarias para ello.

Si después de vencido ese plazo extraordinario el o la estudiante no ha logrado terminar su tesis, deberá formular un nuevo proyecto de investigación. Eliminar marcado

### **Artículo 23: Comité Asesor de Tesis**

Quienes conformen el comité asesor (tutoría y asesorías) deberán contar con el grado de doctorado o mínimo de maestría, debidamente reconocido y equiparado por CONARE cuando corresponda, y serán, preferentemente personas académicas de la Escuela de Filosofía de la Universidad Nacional. De ser necesario, podrá ser nombrada una persona especialista, que sea externa y cuente con el grado académico y la experiencia necesaria.

El comité asesor de tesis estará conformado por una persona tutora y dos personas asesoras, que guiarán en conjunto el trabajo final de graduación.

### **Artículo 24: Requisitos de graduación**

- a. Aprobar las dos fases del Programa (teórica e investigativa), que incluye la aprobación de todos los cursos del plan de estudios.
- b. Presentar y aprobar su examen de candidatura.
- c. Presentar, defender y aprobar la tesis.
- d. No tener deudas pendientes con el programa, ni con la Universidad.

### **Artículo 25: Presentación y defensa de TFG**

Para la presentación y defensa del trabajo final de graduación se seguirán los siguientes pasos:

- a. El título de la tesis se definirá tres meses antes de la entrega del documento.
- b. La entrega del documento de tesis se realizará en fechas indicadas por el CGA, a más tardar un mes antes de cumplir los 2 años de finalización del periodo de validez de la investigación.
- c. La nota mínima de aprobación para de la defensa final (escrita y oral) de la tesis consistirá en la que corresponda según lo indicado en la normativa vigente.
- d. Los resultados posibilidades en la defensa pública de la tesis son:
  - i. Aprobada sin correcciones.
  - ii. Aprobada con correcciones menores.
  - iii. Aprobada con correcciones mayores.
  - iv. Rechazada.

- e. En caso de ser aprobada con correcciones, menores o mayores, será el comité asesor el responsable de velar por la incorporación de las mismas antes de presentar la versión final de la tesis; esto lo deberán realizar con una carta firmada que haga constar que fueron resueltas las observaciones realizadas al documento para su mejora.
- f. El o la estudiante tendrá 2 años para defender la tesis desde el momento de la aprobación del tema de tesis. De ser necesario podrá otorgársele un año de prórroga en casos excepcionales. Pasado ese tiempo, si no ha defendido la tesis, se aplicará la normativa institucional respectiva para estos efectos.
- g. Como se indicó anteriormente, la MFC garantiza que todos los estudiantes que van a defender están al mismo nivel académico. No se entregarán menciones especiales. Sin embargo, el tribunal podrá recomendar la publicación del trabajo final en caso de que lo amerite.
- h. Lo relativo a otras disposiciones, así como lo atinente al formato de presentación del TFG será detallado por los Lineamientos emitidos y aprobados por el CGA y CCP.

### Tabla de contenido

Presentación .....	1
<b>TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	
<b>Capítulo I: Objetivos y Naturaleza del Posgrado .....</b>	
Artículo 1: Objetivo .....	
Artículo 2: Ámbito de aplicación .....	
.....	
Artículo 3: Naturaleza del postgrado .....	
Artículo 4: Título y grado que se otorga .....	
<b>TITULO II: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONES .....</b>	
<b>Capítulo I: Unidad académica de adscripción, modalidad, integración y funcionamiento del CGA .....</b>	
Artículo 5: Unidad de adscripción del posgrado .....	
Artículo 6: Modalidad (presencial, virtual, bimodal) .....	
Artículo 7: Integración del CGA .....	
Artículo 8: Funcionamiento del CGA .....	
Artículo 9: Designación del coordinador .....	
Artículo 10: Competencia de la persona coordinadora de la MFC .....	
Artículo 11: Sobre el proceso de nombramiento y remoción de la coordinación y los miembros del CGA .....	
<b>Capítulo II: Financiamiento del posgrado .....</b>	
Artículo 12: Recursos financieros del posgrado .....	
Artículo 13: Requisitos, funciones y financiamiento del cuerpo académico .....	
<b>TITULO III: CONSIDERACIONES ACADÉMICAS .....</b>	
<b>Capítulo I: Admisión, becas y evaluación .....</b>	
Artículo 14: Apertura de nuevas promociones .....	
Artículo 15: Requisitos de admisión.....	
Artículo 16: Impugnación del rechazo de admisión .....	
Artículo 17: Becas... ..	
Artículo 18: Criterios de evaluación de cursos e impugnación de evaluaciones... ..	
Artículo 19: Permanencia en el programa... ..	

**Capítulo II: Disposiciones sobre examen de candidatura, la tesis y la graduación...**

Artículo 20: Examen de  
Candidatura.....7  
Artículo 21: cumplimiento del plan de estudios, previo al examen de candidatura.....  
Artículo 22: Modalidad del Trabajo Final de Graduación .....  
Artículo 23: Comité Asesor de Tesis:  
.....  
Artículo 24: Requisitos graduación .....  
Artículo 25: Presentación y defensa de TFG .....

**IV. 06 de diciembre de 2024  
UNA-AS-CIDEA-ACUE-004-2024**

**TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO**

Licda. Janina Sibaja Campos  
Dirección Administrativa  
Secretaría de los Órganos Superiores Institucionales

Estimada señora:

Para lo que corresponda, les transcribo el acuerdo tomado por la Asamblea de Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística, sesión extraordinaria N.º. 002-2024, celebrada el jueves 05 de diciembre mediante plataforma Teams, que a la letra dice:

**CONSIDERANDO:**

1. El oficio [UNA-ED-OFIC-195-2023](#), de fecha 26 de mayo de 2023, suscrito por la académica responsable de la Actividad Académica (AA), Iniciativas Interdisciplinarias CIDEA (II CIDEA), código SIA: 0319-21, mediante el cual solicita la revisión y aprobación de la Convocatoria, Bases y Lineamientos Académicos del Fondo Concursable de Producción Artística de Iniciativas Interdisciplinarias CIDEA 2024.
2. El artículo 3, inciso d) del Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, el cual indica sobre los “Lineamientos Académicos” que es; “un acto administrativo general que consiste en la determinación de la forma, lugar y modo para llevar a cabo una política institucional de carácter académico, aprobada por la Asamblea de Representantes o el Consejo Universitario...Su aprobación, modificación y derogación será competencia del CONSACA”.

3. La consulta realizada a la Asesoría Jurídica por parte de la Vicedecana del CIDEA, el 31 de mayo de 2023, sobre la legalidad y pertinencia normativa de que el Centro emita “lineamientos” para el Concurso de Iniciativas Interdisciplinarias, considerando el marco reglamentario vigente.
4. El criterio [R-0001515](#) de la Asesora Jurídica, en seguimiento al correo relacionado con la consulta de los Lineamientos del Concurso Iniciativas Interdisciplinarias.
5. La transcripción de acuerdo [UNA-CO-CIDEA-ACUE-130-2023](#), de fecha 12 de julio de 2023, sesión ordinaria No. 10-2023 del 11 de julio de 2023, suscrito por el M.Sc. José Pablo Solís Barquero, presidente del Consejo del CIDEA, mediante el cual se solicita a la académica responsable de la Actividad Académica (AA), Iniciativas Interdisciplinarias CIDEA (II CIDEA), indagar cuál es el tipo de normativa o instrumento más adecuado, para gestionar el fondo de iniciativas interdisciplinarias del CIDEA, de conformidad con el manual para la elaboración de disposiciones normativas de la universidad nacional. así como elaborar una propuesta normativa para gestionar dicho fondo, y remitir un primer avance al consejo del CIDEA, a más tardar el 29 de setiembre del 2023.
6. El oficio [UNA-ED-OFIC-379-2023](#), de fecha 29 setiembre de 2023, suscrito por la académica responsable de la AA Iniciativas Interdisciplinarias CIDEA (II CIDEA), mediante el cual remite el primer avance de Reglamento del Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del CIDEA.
7. Que el Consejo del CIDEA mediante transcripción de acuerdo [UNA-COCIDEA-ACUE-178-2023](#) del 12 de octubre de 2023, revisan la propuesta y recomiendan trasladar dicha información a la Asesoría Jurídica para análisis y recomendaciones.
8. El dictamen [UNA-AJ-DICT-532-2023](#) del 02 de noviembre de 2023, de la Asesoría Jurídica, mediante el cual brindan criterio jurídico de la propuesta de Reglamento de Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del CIDEA al acuerdo UNA-CO-CIDEA-ACUE-178-2023.
9. El acuerdo [UNA-CO-CIDEA-ACUE-026-2024](#) del 13 de febrero de 2024 suscrito por el M.Sc. José Pablo Solís presidente del Consejo del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística mediante el cual se acuerda aprobar:  
*REMITIR A LAS DIRECCIONES DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS DEL CIDEA EL BORRADOR DEL DICTAMEN UNA-AJ-DICT-532-2023 DE FECHA 2 DE NOVIEMBRE DEL 2023 Y LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL FONDO CONCURSABLE DE PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINARIA DEL CIDEA, CON EL FIN DE QUE EL DOCUMENTO SEA ANALIZADO A LO INTERNO DE CADA UNIDAD Y LOS CRITERIOS QUE SE DERIVEN DE LA REVISIÓN, SE REMITAN POR ESCRITO AL DECANATO PARA SU INCORPORACIÓN EN LA SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO DEL CIDEA PROGRAMADA PARA EL 27 DE FEBRERO DEL 2024.  
ACUERDO FIRME. 2. COMUNICAR. ACUERDO FIRME Y UNÁNIME.*

10. Mediante oficios [UNA-CIDEA-OFIC-191-2024](#) de fecha 10 de abril de 2024 y [UNA-CIDEA-OFIC-198-2024](#) de fecha 17 de abril de 2024, se solicitan observaciones de la propuesta del reglamento a la académica responsable de la Actividad Académica (AA), Iniciativas Interdisciplinarias CIDEA (II CIDEA).
11. Las observaciones al reglamento emitidas por las instancias del CIDEA consultadas, mediante oficios, [UNA-EACV-OFIC-040-2024](#), [UNA-EDOFIC-089-2024](#), [UNA-EMU-OFIC-099-2024](#), [UNA-CO-EAE-ACUE-0332024](#) y [UNA-ED-OFIC-178-2024](#).
12. El oficio [UNA-CIDEA-OFIC-490-2024](#) del 23 de setiembre de 2024 suscrito por el M.Sc. José Pablo Solís Barquero decano del CIDEA mediante el cual se solicita a la Asesoría Jurídica y APEUNA el criterio de pertinencia administrativa, al nuevo reglamento del Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA).
13. La transcripción de acuerdo, [UNA-CONSACA-ACUE-064-2024](#), de fecha 22 de agosto de 2024, suscrito por la M.Ed. Érika Vásquez Salazar Secretaria sobre el criterio de pertinencia académica sobre el reglamento del fondo concursable de producción artística interdisciplinaria del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística.
14. El oficio [UNA-APEUNA-OFIC-297-2024](#) del 25 de setiembre de 2024 suscrito por el Máster Juan Miguel Herrera Delgado Director de APEUNA mediante el cual se informa que el Área de Planificación revisó la propuesta y no plantean recomendaciones.
15. El dictamen [UNA-AJ-DICT-398-2024](#), de fecha 10 de octubre de criterio de Asesoría Jurídica con respecto a la propuesta de Reglamento.
16. La propuesta de Reglamento del Fondo Concursable de producción artística interdisciplinaria del CIDEA.
17. El artículo 6 del Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, publicado en alcance N° 3 a la GACETA 14-2015, SCU-1036-2015, 27 de julio del 2015, SCU-1036-2015, sobre la publicación de las disposiciones normativas.
18. El Manual para la elaboración de disposiciones normativas, publicado en alcance N.º 3 a la UNA GACETA N.º 3-2023, al 20 de marzo de 2023, resolución, UNA-R-RESO-099-2023.
19. El análisis realizado por las personas que conforman la Asamblea de Centro.

**POR LO TANTO, SE ACUERDA:**

4. APROBAR EL REGLAMENTO DE FONDO CONCURSABLE DE PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINARIA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN ARTÍSTICA (CIDEA).

ACUERDO FIRME Y UNÁNIME.

5. COMUNICAR A LAS DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARÍA DE LOS ÓRGANOS SUPERIORES INSTITUCIONALES (ASAMBLEA DE REPRESENTANTES, CONSEJO UNIVERSITARIO Y CONSACA), LA SOLICITUD DE PUBLICACIÓN EN LA GACETA UNIVERSITARIA, DEL REGLAMENTO DE FONDO CONCURSABLE DE PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINARIA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN ARTÍSTICA (CIDEA).

Atentamente,

**M.Sc. José Pablo Solís Barquero**  
**Presidente Asamblea de Centro**  
**CIDEA**

**Anexo:**

[Reglamento de Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística \(CIDEA\).](#)

yqs

## **JUSTIFICACIÓN**

La creación del Reglamento del Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria responde a la necesidad de establecer un marco normativo coherente que regule y fomente el desarrollo de la producción artística interdisciplinaria en el Centro de Investigación y Extensión Artística. A lo largo del tiempo, el CIDEA ha mostrado un fuerte interés por la innovación y la interdisciplinariedad en las artes. Por lo tanto, es fundamental establecer directrices claras que garanticen la efectividad, transparencia y equidad en la distribución y uso de los recursos.

Este reglamento busca estimular la cooperación entre múltiples disciplinas artísticas, propiciando un entorno colaborativo que enriquezca el quehacer académico y creativo en el CIDEA. La sinergia resultante de tales colaboraciones contribuye significativamente al enriquecimiento del contenido artístico y al posicionamiento de la Universidad Nacional como un referente en producción artística contemporánea.

Esta normativa tiene como propósito la interacción entre las diferentes áreas estratégicas y disciplinares del Centro promoviendo la necesaria integración de las instancias académico-artísticas, para la consolidación del CIDEA como un referente necesario en el ámbito cultural y artístico.

## **REGLAMENTO DEL FONDO CONCURSABLE DE PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINARIA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN ARTÍSTICA**

### **PRESENTACIÓN:**

El Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) tiene su origen en el Fondo de Producción Artística con los reglamentos correspondientes, aprobados por acuerdos del Consejo Universitario comunicados mediante SCU-1468-2004 y SCU1985. -2007, los cuales fueron derogados. Sin embargo, la partida presupuestaria se ha establecido, desde sus inicios y hasta la fecha, en el Decanato del CIDEA para ser trasladados hacia las Unidades Académicas que presentan propuestas de actividades puntuales o eventos académicos sobre interdisciplinariedad en las artes y sean seleccionadas por la gestión de los recursos económicos y sean refrendadas por el Consejo del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA).

A partir del año 2011, ante la inexistencia de un reglamento, se aprobó un Programa académico denominado Iniciativas Interdisciplinarias del CIDEA, código SIA 036611, como acompañamiento artístico-académico complementario en la modalidad de programa desde el mismo Decanato. A partir de la imposibilidad de adscribir PPAA en decanatos, se traslada mediante acuerdo UNA-CO-CIDEA-ACUE-360-2017 a la Escuela de Danza, y se convierte en una Actividad Académica Continua llamada Iniciativas Interdisciplinarias del CIDEA.

Producto de un análisis riguroso del mismo y con el objetivo de lograr una mayor agilidad en la ejecución, se toma la decisión de volver a gestionar el fondo concursable, dirigido exclusivamente al quehacer académico e investigativo del CIDEA, y que tiene como objetivo facilitar el diálogo de saberes en las artes a través de los encuentros, las alianzas y el fomento de iniciativas interdisciplinarias e interunidades en la comunidad del CIDEA, que complementan y diversifiquen el conocimiento en las artes, la integración. artístico-académica y el estímulo a la sinergia de la gestión universitaria en el CIDEA desde la investigación, docencia, extensión y producción.

### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1: OBJETIVO DEL REGLAMENTO**

El presente reglamento regula la creación, asignación y ejecución del Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del CIDEA para el fomento de la producción

artística interdisciplinaria, innovadora y de excelencia que se desarrolla en el CIDEA, a partir de la presentación, aprobación y asignación de recursos. a Actividades puntuales y Eventos académicos. En adelante y para efectos del reglamento, se denominará “INICIATIVAS ACADÉMICAS” a estos tres tipos de acciones académicas.

## **ARTÍCULO 2: RECURSOS DEL FONDO**

El fondo está financiado por:

- a) Los recursos presupuestarios los define la Rectoría, en la elaboración del presupuesto institucional cada año, se asignan al decanato del CIDEA y podrá ajustarse cada año con base en la aplicación del algoritmo de distribución presupuestaria institucional y la variación interanual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), si la legislación fiscal nacional lo permite.
- b) Patrocinios, subvenciones, donaciones, coproducciones, convenios de cooperación u otros.

## **ARTÍCULO 3: OBJETIVO DEL FONDO**

El Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del CIDEA fomenta la labor artística interdisciplinaria, innovadora y de excelencia en el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA), en correspondencia con la misión de la Universidad Nacional, a través del desarrollo de propuestas de iniciativas académicas artísticas, con la integración de equipos de trabajo de distintas Unidades Académicas del CIDEA y la Universidad. Se busca fomentar el desarrollo de iniciativas de proyectos innovadores con enfoques MIT (Multi-, Inter- y Transdisciplinares), desde las distintas áreas sustantivas de la Universidad Nacional (docencia, extensión, investigación, producción) y en relación directa con la sociedad costarricense.

## **ARTÍCULO 4: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL FONDO**

El Fondo tiene como objetivos específicos los siguientes:

- a) Convocar a las personas académicas del CIDEA para que propongan iniciativas de producción artística colaborativa, con enfoques MIT y desde las distintas áreas sustantivas de la UNA.
- b) Promover espacios de investigación, creación, aprendizaje, reflexión y divulgación multi, inter y transdisciplinaria, a través de actividades, producciones y experiencias artísticas de alta calidad, ejecutadas con el esfuerzo creativo, colaborativo e integrado desde las unidades académicas del CIDEA.
- c) Difundir la producción artística interdisciplinaria del CIDEA a diversos grupos humanos, comunidades y regiones geográficas en coordinación con diferentes campus y sedes regionales de la Universidad Nacional.
- d) Promover la creación y difusión de obras de calidad que dialoguen con nuestra diversidad cultural.

## **ARTÍCULO 5: ADSCRIPCIÓN DEL FONDO**

El fondo concursable está adscrito al Decanato del CIDEA y será ejecutado por las unidades académicas del Centro.

## **CAPÍTULO II: DISPOSICIONES DE FONDO**

### **ARTÍCULO 6: USO DE LOS RECURSOS DEL FONDO**

Los recursos presupuestarios del fondo, que financian las iniciativas académicas, pueden ser utilizados para financiar la compra de activos no capitalizables, sufragar gastos de operación, servicios profesionales y pasantías, y otros bienes y servicios que la normativa institucional permita.

### **ARTÍCULO 7: INICIATIVAS QUE PUEDEN SER BENEFICIADAS CON EL FONDO**

Las iniciativas que pueden ser beneficiadas son actividades académicas y eventos que cumplan con los requisitos de formulación del Reglamento de Gestión de PPAA y su manual y que, además, cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Deben ser con enfoque MIT e interunidades del CIDEA.
- b) Deben incluir participación directa de estudiantes del CIDEA.
- c) Pueden incluir la participación conjunta o el beneficio directo de instancias externas como municipalidades, organizaciones, modelos de desarrollo, ministerios, ONG, y otras.
- d) Las propuestas sometidas a valoración del Consejo de Unidad deben tener un cronograma de planificación presupuestaria.
- e) Deben responder a las líneas estratégicas del Centro.

### **ARTÍCULO 8: GESTIÓN DEL FONDO**

El fondo concursable se gestiona bajo las siguientes disposiciones:

- a) Anualmente, el Consejo del CIDEA aprueba las bases del concurso, incluyendo los requisitos de las propuestas, evaluación y plazos. El acuerdo será publicado por Gaceta Universitaria y comunicado a todas las direcciones de las unidades académicas del CIDEA.
- b) El personal académico del CIDEA formulará y presentará las iniciativas académicas, en estricto acatamiento a las bases del concurso y aplicando supletoriamente las normas del Reglamento de Gestión de PPAA y su manual. En todos los casos, la propuesta debe indicar la unidad académica de inscripción para su ejecución.
- c) Los consejos de las unidades académicas a las que pertenecen las personas académicas participantes deben emitir el acuerdo de aprobación de la o las iniciativas con la indicación clara de la asignación de recursos de operación, inversión o recurso humano, según sea necesario.
- d) El Consejo de Centro refrenda las iniciativas beneficiadas por el Fondo anual.

- e) El vicedecanato, en coordinación con la dirección de la unidad académica de adscripción, procederá a ajustar en la I modificación del POA del año en ejecución la incorporación de la o las actividades aprobadas.
- f) En caso de que en los informes se determinen posibles incumplimientos, el Consejo del CIDEA solicitará a los superiores jerárquicos de las personas académicas realizar una investigación para determinar si existen indicios de un posible incumplimiento. El superior deberá realizar la investigación, analizar los resultados y, mediante resolución, puede archivar el asunto, de forma justificada, si no hay fundamento o indicios de una posible falta; si hay indicios de una presunta falta, emite una relación de hechos y la traslada a la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral.
- g) En caso de que los informes determinen posibles incumplimientos, el Consejo del CIDEA solicitará al decanato la elaboración de un informe y comunicación oficial a los superiores jerárquicos de las personas académicas para que inicien la investigación disciplinaria que determine la responsabilidad disciplinaria y civil.

#### **ARTÍCULO 9: PLAZOS**

Para la ejecución del Fondo, se debe cumplir con lo siguiente:

Las bases del concurso deben ser aprobadas en el Consejo del CIDEA en el mes de julio y deben ser comunicadas a las unidades académicas. Las bases deben incluir el calendario y plazos de presentación y resolución de las diferentes instancias.

#### **ARTÍCULO 10: RÉGIMEN DE IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES**

Las personas que participan en las propuestas están sujetas al régimen institucional de impedimentos, excusas y recusaciones, conforme a la normativa vigente.

#### **ARTÍCULO 11: REMANENTE DE LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS DEL FONDO**

En caso de que en una convocatoria no se logre adjudicar la totalidad de los recursos del fondo o se declare desierto, los mismos serán utilizados para:

- a) Financiar la participación de la población estudiantil en eventos de carácter académico-artístico, Práctica Profesional Supervisada y TFG del CIDEA.
- b) Financiamiento de Pasantes.
- c) Apoyo en representación oficial.
- d) En todos los casos, la decisión deberá ser tomada por el Consejo del CIDEA, previa comunicación abierta de participación a todos los posibles interesados. Al año siguiente, se volverá a convocar el concurso para el Fondo.

#### **ARTÍCULO 12: NORMATIVA SUPLETORIA**

El Fondo Concursable de Producción Artística Interdisciplinaria del CIDEA se regula por el presente reglamento y las bases del concurso que aprueba el Consejo del CIDEA. En caso de no contar con norma específica, se aplicarán supletoriamente en primer lugar el

Reglamento y Manual de Gestión de PPAA y posteriormente el resto de la normativa universitaria.

### **CAPÍTULO III: DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 13: VIGENCIA**

Este reglamento rige a partir de su publicación.

#### **TRANSITORIOS**

- a) En virtud de la vigencia de la actividad académica Iniciativas Interdisciplinarias CIDEA (II CIDEA) código SIA 0319-21, la unidad titular deberá determinar la pertinencia, modificación o cierre de esta AA, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Gestión de Programas, Proyectos y Actividades Académicas, considerando que este reglamento delimita la gestión del fondo concursable.
- b) Las actividades en ejecución concluirán conforme a los procedimientos previamente establecidos en diciembre del 2024.
- c) El monto presupuestario correspondiente al año 2024 de este fondo es de ₡17.257.669,00.

Aprobado en Asamblea del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística, aprobado mediante acuerdo, UNA-AS-CIDEA-ACUE-004-2024 del 06 de diciembre de 2024.

**M.Sc. José Pablo Solís Barquero**  
**Presidente Asamblea de Centro**  
**CIDEA**

**Licda. Janina Sibaja Campos**  
**Dirección Administrativa**  
**Secretaría de los Órganos**  
**Superiores**

## Tabla de contenido

JUSTIFICACIÓN .....	211
PRESENTACIÓN: .....	212
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES .....	212
ARTÍCULO 1: OBJETIVO DEL REGLAMENTO .....	212
ARTÍCULO 2: RECURSOS DEL FONDO .....	213
ARTÍCULO 3: OBJETIVO DEL FONDO .....	213
ARTÍCULO 4: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL FONDO .....	213
ARTÍCULO 5: ADSCRIPCIÓN DEL FONDO .....	214
CAPÍTULO II: DISPOSICIONES DE FONDO .....	214
ARTÍCULO 6: USO DE LOS RECURSOS DEL FONDO .....	214
ARTÍCULO 7: INICIATIVAS QUE PUEDEN SER BENEFICIADAS CON EL FONDO .....	214
ARTÍCULO 8: GESTIÓN DEL FONDO.....	214
ARTÍCULO 9: PLAZOS .....	215
ARTÍCULO 10: RÉGIMEN DE IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES ....	215
ARTÍCULO 11: REMANENTE DE LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS DEL FONDO.....	215
ARTÍCULO 12: NORMATIVA SUPLETORIA .....	215
CAPÍTULO III: DISPOSICIONES FINALES .....	216
ARTÍCULO 13: VIGENCIA .....	216
TRANSITORIOS .....	216