

# UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

---

06 de julio del 2023

## SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

### ACTA No. 2973-2023

**PRESENTES:** Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión  
Eduardo Castillo Arguedas  
Carlos Montoya Rodríguez  
Ana Catalina Montenegro Granados  
Maureen Acuña Cascante  
Marlene Víquez Salazar  
Vladimir de la Cruz de Lemos  
José María Villalta Flores-Estrada  
José Osvaldo Castro Salazar

#### INVITADOS

**PERMANENTES:** Paula Piedra Vásquez, coordinadora general a.i.  
Secretaría Consejo Universitario  
Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica  
Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario  
Angélica Porras Chacón, auditora interna a.i.

**INVITADA:** Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva

Se inicia la sesión al ser las nueve horas y dos minutos de modo virtual.

\*\*\*

## I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

**RODRIGO ARIAS:** Buenos días. Damos inicio a la sesión ordinaria del Consejo Universitario 2973-2023 de hoy jueves 6 de julio del año 2023, con la presencia de todas las personas que conforman el Consejo Universitario, menos don José María Villalta, que probablemente se incorpore más adelante, y don Vladimir de la Cruz, que estaba aquí conversando con nosotros, pero tuvo que retirarse como por media hora y luego se incorporará de nuevo. Estamos presentes al inicio de la

sesión, doña Marlene Víquez, don Carlos Montoya, don Eduardo Castillo, doña Maureen Acuña, doña Catalina Montenegro, don Osvaldo Castro en calidad de presidente de la FEUNED y mi persona.

También participa Angélica Porras, auditora interina por este tiempo y hoy está Ana Lucía Valencia, jefa de la Oficina Jurídica, dado que doña Nancy Arias, asesora del Consejo, se encuentra de vacaciones.

Tenemos una agenda que se hizo llegar oportunamente en la cual están los puntos tradicionales, la aprobación de la agenda, aprobación del acta de la semana anterior, temas de correspondencia y dictámenes de las comisiones permanentes del Consejo Universitario.

Asimismo, se están incorporando algunos puntos a esta sesión del día de hoy, que son los siguientes, para efectos de que consten en el acta de la sesión.

Hay uno que es de carácter confidencial, que se va a ver al final de la sesión, en el cual la Rectoría lo remite a conocimiento del Consejo Universitario.

Luego tenemos un oficio de la Vicerrectoría Ejecutiva, el 183-2023, con la propuesta de la transformación de la Oficina de Recursos Humanos, que fue pedida por el Consejo Universitario hace aproximadamente 2 meses.

Hay otro oficio de la Vicerrectoría Ejecutiva para que se proceda con un proceso de atracción para el nombramiento de una jefatura interina en la Oficina de Recursos Humanos, mientras se da todo el otro proceso de transformación de la oficina precisamente.

Un oficio de la Dirección de Asuntos Estudiantiles para recargar las funciones de DAES a doña Silvia Barrenechea durante los días que doña Raquel va a estar en JUDUCA, que son los Juegos Universitarios Centroamericanos, que son en El Salvador del 9 al 14 de julio.

Luego, hay tres oficios de la Vicerrectoría Académica, con la solicitud de aprobación de tres programas técnicos, lo cual me agrada muchísimo, el técnico en asistencia integral para la persona adulta mayor, el técnico en gestión local, que fue modificado, y el técnico en desarrollo de aplicaciones en software. Eso es para que ojalá se puedan ver rápido y hay un dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico solicitando prorroga en atención de algunos puntos que fueron sometidos a su conocimiento.

¿Si hubiera algo más por parte de los miembros del Consejo Universitario en relación con la agenda?

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, nada más solicito que antes de que concluya la sesión me den un espacio pequeñito, para que quede en actas el aprecio a una persona que falleció.

RODRIGO ARIAS: Perfecto, sí. ¿Aprobamos la agenda entonces, con las incorporaciones señaladas?

Yo, para conocimiento de la comunidad universitaria, a la que saludó también, tengo que retirarme como entre 9:30 y 10 am, dado que hoy en la tarde hay Comisión de Enlace y entonces en CONARE se convocó a una reunión para terminar de revisar unos documentos que preparamos el martes pasado para la reunión de Comisión de Enlace de hoy.

En este caso, cuando yo me retire, si está don Vladimir, es el que quedaría a cargo de la coordinación, de lo contrario le corresponde a doña Marlene la coordinación del Consejo Universitario y dado que me tengo que retirar a esa hora, decirle a la comunidad universitaria que estemos atentos a lo que pase hoy en la tarde en Comisión de Enlace, no sabemos, esperamos poder abordar el tema del 1%, que se resuelva de alguna manera y también conocer las propuestas para el año 2024, dejar atrás la discusión de los indicadores que creo que ha servido para no entrar todavía a lo medular de la Comisión de Enlace, que es el financiamiento universitario, ojalá que se pueda avanzar.

En materia de esto del financiamiento universitario y del 1% en particular, comunicarles un acuerdo muy importante de este martes en CONARE, en el cual decidimos que el 1%, ese que está en la agenda de la Comisión de Enlace, se distribuirá, se asignará en partes iguales entre las 5 universidades.

No se va a hacer por porcentaje, sino en partes iguales, lo cual creo que es realmente muy importante y muy significativo, es un paso, aunque sea pequeño, pero un paso en materia de redistribución porque abandonamos el criterio de los porcentajes.

La verdad que me alegra muchísimo que lo hayamos alcanzado y aunque no es mucho, para nosotros como Universidad sí es bastante recurso adicional, sinceramente.

MARLENE VÍQUEZ: ¿Cuánto representa don Rodrigo?

RODRIGO ARIAS: Bueno, cuando era con el porcentaje, hubiera sido como ¢350 millones, por ahí, ahora son como cerca de ¢1 200 millones.

MARLENE VÍQUEZ: Perfecto.

RODRIGO ARIAS: Esperamos que todo se materialice y que se pueda avanzar en eso, pero lo más importante que el monto para mí en estos momentos es el cambio en que un componente del FEES se distribuye sin los porcentajes, sino con otras bases.

EDUARDO CASTILLO: Esa debería ser la política de aquí en adelante, don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Eso es lo que estamos buscando y para eso se está trabajando intensamente en la Comisión de Redistribución, ahí está Osvaldo en esa comisión, pero eso fue un paso muy importante realmente.

MAUREEN ACUÑA: Ese es un paso muy importante, que se diera esto puede abrirse, haber una apertura, ojalá.

RODRIGO ARIAS: Aquí no era tan grande, pero es significativo aun así para nosotros por lo menos. Creo que es una muy buena decisión, muy buena noticia.

EDUARDO CASTILLO: Usted siempre ha defendido muy bien eso don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Y espero que esta vez ya sea la transformación definitiva.

EDUARDO CASTILLO: Exacto, el que se reparta en partes iguales y no por los porcentajes.

CATALINA MONTENEGRO: Buenos días, solo levanté la mano respecto del tema de la agenda que aprobamos, porque habíamos solicitado incluir un punto, el 5 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil, que es una solicitud de autorización para que empecemos la revisión de las políticas para atención a las personas privadas de libertad, esto es realmente urgente, es una solicitud que queríamos incorporar, eso sería gracias.

RODRIGO ARIAS: Sí, de acuerdo no lo mencionamos ahora, pero sí lo comentamos antes de la sesión de hoy, de que se pueda abordar y como está en agenda es cuestión nada más de modificar la agenda para adelantarlo y que ojalá se pueda avanzar, porque es para revisar políticas e incorporar el capítulo o los artículos en el Reglamento General Estudiantil y lo que indica el dictamen.

Bien, entonces aprobamos la agenda de esa manera.

\*\*\*

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

- I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**
- II. APROBACIÓN DE ACTA 2972-2023**
- III. CORRESPONDENCIA**
- A. Propuesta de acuerdos de correspondencia. REF. CU-661-2023**

1. Oficio VE-183-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en el que remite propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos. REF. CU-664-2023
2. Oficio VE-185-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, referente a solicitud de proceso de atracción para la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos. REF. CU-675-2023
3. Oficio DAES-130-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud de recargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, por motivo de representación institucional CONREVE-JUDUCA. REF. CU-671-2023
4. Oficio VA-088-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico "Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor". REF. CU-665-2023
5. Oficio VA-089-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico "Gestión Local". REF. CU-666-2023
6. Oficio VA-090-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico "Desarrollo de Aplicaciones de Software". REF. CU-667-2023
7. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, referente a solicitud de prórrogas. CU-CPDA-2023-043
8. Dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, en el que solicitan autorización para realizar una revisión integral de las Políticas establecidas para las personas estudiantes privadas de libertad del 2010. CU.CPDEySU-2023-019
9. Dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, referente a solicitud de prórroga al 31 de julio de 2023, para entrega del dictamen sobre el informe de resultados denominado "Caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en los años 2019 al primer cuatrimestre 2022", elaborado por la Oficina de Atención Socioeconómica. CU.CPDEySU-2023-022
10. Dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, referente a solicitud de prórroga al 31 de julio de 2023, para entrega del dictamen sobre revisión integral del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. CU.CPDEySU-2023-023
11. Oficio SCU-2023-141 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a propuesta de acuerdo sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos para

el envío de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación REF. CU-654-2023

12. Oficio DAES-128-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud de nombramiento interino de Sandra Castillo como jefa a.i. de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, por un período de seis meses REF: CU-658-2023
13. Oficio DAES-129-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud de nombramiento interino de José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe a.i. de la Oficina de Promoción Estudiantil, por un período de seis meses REF: CU-659-2023
14. Oficio VE-184-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, referente a solicitud de recargo de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez. REF: CU-660-2023
15. Oficio CR-2023-1082 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de activos para ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón REF. CU-624-2023
16. Oficio TEUNED-018-2023 del Tribunal Electoral Universitario, referente a resultados de las votaciones para la elección de representantes a la Asamblea Universitaria Representativa I – Semestre 2023-2027 REF. CU-628-2023
17. Oficio ORH-USP-2023-2226 de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, de la Oficina de Recursos Humanos, referente a resultado de la fase de reclutamiento del Concurso 2023-02 (I Convocatoria) para la Jefatura de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil REF. CU-630-2023
18. Oficio SEC-FDPRD-030-23 de la Junta Administradora de FUNDEPREDI, referente a la propuesta de modificación justificada del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo. Además, dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al informe de labores del ejercicio económico 2022 de la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia (FUNDEPREDI). REF.CU:368-2023 y CU.CPP-2023-019
19. Condolencias de parte de la señora Marlene Víquez Salazar, consejal externa, por el fallecimiento de la señora Dora María Castro Espitia, ex funcionaria de la UNED.
20. Oficio AJCU-2023-114 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a proyectos de ley nuevos en consulta al 30 de junio de 2023. REF. CU-650-2023

21. Oficio SCU-2023-140 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a postulaciones para ocupar la vacante profesional con funciones académicas (suplente) del Consejo de Becas Institucional (COBI). REF: CU-645-2023
22. Oficio BECAS COBI-12609 del Consejo de Becas Institucional, en el que remiten propuesta de modificación del artículo 1 del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED REF. CU-621-2023
23. Oficio AJCU-2023-108 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a revisión solicitada sobre la propuesta de Reglamento de Uso de Drones en la Universidad Estatal a Distancia REF. CU-613-2023
24. Oficio DRE-SEC06-JACTASE 93-2023 de la Junta Administrativa del Colegio Técnico Agropecuario de Santa Elena, referente a respuesta en relación con solicitud para que se valore la donación de terreno con miras a la construcción de la Sede Universitaria de Monteverde. REF. CU-608-2023
25. Oficio CIEI-049-2023 del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referente a envío de Informe de Evaluación del V Congreso Universitario. RE. CU-589-2023
26. Oficio CNR-171-2023 del Consejo Nacional de Rectores, referente a respuesta a la convocatoria al diálogo nacional sobre la reforma a la Ley Marco de Empleo Público, convocada por el Poder Ejecutivo. REF. CU-351-2023

**B. Criterios sobre proyectos de ley urgentes. REF. CU-662-2023**

1. Criterio AJCU-2023-112 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a Proyecto de ley No. 23.361 LEY DE AJUSTE A LA REGLA FISCAL, REFORMA AL TÍTULO IV DE LA LEY 9635, FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, DE 03 DE DICIEMBRE DE 2018, Y SUS REFORMAS. REF. CU-651-2023
2. Criterio AJCU-2023-115 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a Proyecto de ley No. 23.126 REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY N.º 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA REF. CU-652-2023
3. Criterio AJCU-2023-102 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a Proyecto de ley No. 23.414 LEY DE ARMONIZACIÓN DEL SISTEMA ELECTRICO NACIONAL. REF. CU-564-2023

4. Criterio AJCU-2023-085 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y O.J.2023-259 de la Oficina Jurídica, referentes al Proyecto de ley No. 23.097 LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS. REF. CU-447-2023.
5. Criterios AJCU-2023-086 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y 43-147-22 de las Sedes Universitarias de Upala y Los Chiles de la UNED referente al Proyecto de ley No. 23.085 DECLARACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO EL DESARROLLO TURÍSTICO DE LOS CANTONES DE UPALA, GUATUSO Y LOS CHILES- REF. CU-449-2023
6. Criterio AJCU-2022-103 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. 21.847 CREACIÓN DE LAS COMISIONES INSTITUCIONALES DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD (CIAD). (Sustituye el oficio AJCU-2021-085, REF. CU-704-2021) REF. CU-574-2022
7. Criterios AJCU-2021-075 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, O.J.2021-379 de la Oficina Jurídica, E.C.SH.532-2021 de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DEFE-034-2021 de la Defensoría de los Estudiantes, referentes al Proyecto de Ley No. 22.006 LEY PARA TUTELAR LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA E IDEARIO. REFS. CU-570, 575, 577 y 586-2021
8. Criterio AJCU-2023-072 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a criterio del señor Vladimir de la Cruz de Lemos, sobre el Proyecto de ley No. 23.338 DECLARACIÓN DEL ACTA DE INDEPENDENCIA COMO SÍMBOLO PATRIO. REF. CU-398-2023

**C. Criterios sobre proyectos de ley.**

1. Criterios AJCU-2021-102 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-884-2021 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referentes al Proyecto de Ley No. **21.357** LEY DE MODIFICACIÓN A LA LEY N°6797, CÓDIGO DE MINERÍA Y FORMALIZACIÓN Y FOMENTO DE LA MINERÍA ARTESANAL DE PEQUEÑA ESCALA Y COOPERATIVAS MINERAS DE PEQUEÑA ESCALA. REF. CU- 762 Y 867-2021
2. Criterios AJCU-2021-090 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2021.0577 de la Oficina de Recursos Humanos y OPRE-437-2021 de la Oficina de Presupuesto, referentes al Proyecto de Ley No. **22.360** REFORMA AL ARTÍCULO 54 DEL TÍTULO III, DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS N°9635, DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 Y SUS REFORMAS. REF. CU-681, 695 y 730-2021
3. Criterios AJCU-2022-048 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DIREXTU.018-2022 de la Dirección de Extensión Universitaria, referente al Proyecto de Ley No. **22.452** CREACIÓN DEL MUSEO DE LA DEMOCRACIA. REF. CU-261-2022

4. Criterios AJCU-2021-092 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ORH.2021.0554 de la Oficina de Recursos Humanos, referentes al Proyecto de Ley No. **22.569** LEY DE APROBACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (CONVENIO 190). REF. CU-548 y 759-2021
5. Criterios AJCU-2022-109 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, I.E.G-025-2021 del Instituto de Estudios de Género y del Servicio Médico, referentes al proyecto de Ley No. **22 573**, “Ley de Paternidad y Maternidad responsable a través de la Salud Sexual y Reproductiva”. REF.CU-680-2022
6. Criterios AJCU-2022-046 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-153-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA-009-2022 del Centro de Educación Ambiental, referentes al Proyecto de Ley No. **22.713** REFORMA DE LA LEY DE INCENTIVOS Y PROMOCIÓN PARA EL TRANSPORTE ELÉCTRICO. REF. CU-250-2022
7. Criterios AJCU-2023-014 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-934-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y CEA 069-2022 del Centro de Educación Ambiental, sobre el Proyecto de ley No. **22.789** LEY REGULADORA DE LOS ORGANISMOS GENÉTICAMENTE MODIFICADOS DE POLINIZACIÓN ABIERTA. REF. CU-754-2022, 085, 086 y 087-2023
8. Criterios AJCU-2022-063 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y I.E.G-003.2022 del Instituto de Estudios de Género, referentes al Proyecto de Ley No. **22.832**, “LEY PARA FACILITAR LOS PROCESOS DE NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA. REF. CU-338-2022
9. Criterios AJCU-2022-189 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y de la Maestría en Propiedad Intelectual, referentes al Proyecto de Ley No **22.843** REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 4, 6, 7, 23, 27 Y 33 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 18 BIS, 19 TER Y 48 BIS, A LA LEY DE OBTENCIONES VEGETALES N°8631 DEL 06 DE MARZO DE 2008. REF. CU-808, 1027 y 1028-2022
10. Criterios AJCU-2022-130 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ECA-2022-307 de la Escuela de Ciencias de la Administración, referentes al proyecto de Ley No. **22.844**, LEY DE CREACIÓN DEL CONSEJO CONSULTIVO ECONÓMICO Y SOCIAL (CCES). REF.CU-780-2022
11. Criterios AJCU-2022-049 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y del Programa de Promoción Cultural de la Dirección de Extensión Universitaria, referentes al Proyecto de Ley No. **22.853** LEY DE FOMENTO

A LA INDUSTRIA FÍLMICA Y AUDIOVISUAL COSTARRICENSE. REF. CU-244-2022

12. Criterios AJCU-2023-021 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), y del Observatorio de Comercio Exterior, referentes al Proyecto de ley No. **22.855** LEY DE DEFENSA COMERCIAL. REF. CU-100-2022, 152, 153 Y 154-2023
13. Criterios AJCU-2023-029 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, referente al Proyecto de Ley No. **22.891** APROBACIÓN DE LA CONVENCION INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACION E INTOLERANCIA. REF. CU-776-2022, 163 y 164-2023.
14. Criterios AJCU-2022-187 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, DAES-146-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, y del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo, referentes al Proyecto de ley No. **22.969** TRANSFORMACION DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO. REF. CU-751, 1008, 1009 y 1011-2022.
15. Criterios AJCU-2022-212 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y del Servicio Médico, sobre el Proyecto de ley No **23.383** LEY DE CONTROL Y REGULACION DEL CANNABIS PARA USO RECREATIVO. REF. CU-1152-2022
16. Criterios AJCU-2023-032 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, O.J.2023-107 de la Oficina Jurídica y RAL-2023-009 de la Asesoría Legal de la Rectoría, sobre el Proyecto de Ley No. **23.394** REFORMA A LA LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA PARA ELIMINAR LA TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LAS ACTAS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS. REF. CU-104, 210, 211 y 212-2023
17. Criterios AJCU-2023-033 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, OIMERCOM-001-2023 de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, y del Servicio Médico, sobre el Proyecto de ley No. 23.446 LEY PARA LA REGULACION DE LOS EVENTOS MASIVOS. REF. CU-010, 028, 112 y 219-2023
18. Criterios AJCU-2023-088 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-380-2023 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA 012-2023 del Centro de Educación Ambiental, sobre el Proyecto de ley No. **22.713** REFORMA DE LA LEY DE INCENTIVOS Y PROMOCION PARA EL TRANSPORTE ELÉCTRICO, LEY N.º 9518, DE 25 DE ENERO DE 2018 Y SUS REFORMAS, PARA QUE SE DENOMINE LEY DE INCENTIVOS Y

PROMOCIÓN PARA EL TRANSPORTE SOSTENIBLE. REF. CU-408 y 466-2023.

19. Criterios AJCU-2023-096 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Maestría en Propiedad Intelectual, y del Programa de Producción de Materiales Audiovisuales, sobre el Proyecto de ley No. 23.089 REFORMA A LA LEY SOBRE DERECHOS DE AUTOR Y DERECHOS CONEXOS Y A LA LEY DE PROCEDIMIENTOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL. REF. CU-380, 536, 537 y 538-2023.
20. Criterios AJCU-2023-100 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y DIC 068-2023 de la Dirección de Internacionalización y Cooperación, sobre el Proyecto de ley No. 23.515 LEY PARA LA PROMOCIÓN, ATRACCIÓN Y ESTADÍA DE ESTUDIANTES, DOCENTES E INVESTIGADORES EXTRANJEROS MEDIANTE LA REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DE LA LEY GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA. REF. CU-274, , 539 y 540-2023.
21. Criterios AJCU-2023-101 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ECEN-1089-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, sobre el Proyecto de ley No. 23.397 LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG) Y DEL SECTOR AGROPECUARIO, PESQUERO Y RURAL. REF. CU-1114-2022, 550 y 551-2023.

#### **IV. CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE RECURSOS EN ALZADA**

1. Oficio R-632-2023 de la Rectoría, referente a remisión de informe de investigación preliminar, correspondiente a Expediente No. 003-2023. REF. CU-676-2023 (**CONFIDENCIAL**)

#### **V. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES**

##### **1. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**

- a. Propuesta de “Reglamento para normar las ausencias temporales del rector”. Además, dictamen de minoría presentado por el señor Álvaro García, referente a dicho reglamento. CU.CAJ-2020-060 y 061
- b. Propuesta de modificación Reglamento Electoral de la UNED y adición al nuevo capítulo de “Referéndum en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2019-122
- c. Propuesta de Reglamento de Uso de Drones en la Universidad Estatal a Distancia. CU.CAJ-2021-042

- d. Solicitud a la Administración para la prevención de acoso laboral por instancias externas vinculadas de manera contractual con la Universidad. CU.CAJ-2022-002
- e. Solicitud a la administración de derogar el Procedimiento para el Pago o Compensación de Tiempo Extraordinario” aprobado por el CONRE en sesión 758-92, Art. IV del 16 de julio de 1992. CU.CAJ-2022-008
- f. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento de Gestión Académico. AJCU-2022-063
- g. Propuesta de modificación de los artículos 4 y 5 del “Reglamento para la suscripción de Convenios y Contratos de la UNED, según lo establecido en el inciso e) del artículo 25 del Estatuto Orgánico.” CU.CAJ-2022-118
- h. Solicitud de autorización para iniciar procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-016
- i. Propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED. CU.CAJ-2023-060.
- j. Suscripción del Convenio Marco en la UNED y Grupo de Consultoría y Servicios Marítimos CSMG S.A. CU.CAJ-2023-063

## **2. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO**

- a. Acuerdo CR-2021.1167 del Consejo de Rectoría, sobre las acciones para atender los hallazgos encontrados por la Auditoría Externa en la Liquidación Presupuestaria a diciembre del 2020 y Carta de Gerencia CG-1-2020. CU.CPP-2021-017
- b. Informes emitidos por la señora Lilly Cheng Lo, Delegada Ejecutiva de la FUNDEPREDI y el Consorcio EMD Contadores Públicos Autorizados, correspondientes a los períodos 2018-2017: 1) Carta a la gerencia de la auditoría externa 2018 y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2018 y 2017, períodos 2019-2018, que incluyen: 1) Carta de gerencia de la auditoría externa 2019 y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2019 y 2018 y períodos 2020-2019: 1) Carta a la gerencia de la auditoría externa 2020, y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2020 y 2019. CU.CPP-2021-020

- c. Habilitación de dos plazas de Analista Académico en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y en la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades. CU.CPP-2022-001
- d. Informe de Modificaciones Presupuestarias del III Trimestre del 2021. CU.CPP-2022-004
- e. Informe de Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del 2021. CUCPP-2022-005
- f. Oficios OCS-634-2021 de la Oficina de Contratación y Suministros, y OPRE-503-2021 de la Oficina de Presupuesto, sobre cumplimiento de puntos 4 y 9, inciso b) del acuerdo tomado en sesión 2876-2021, Art. I-B, relacionado con la aprobación del Plan-Presupuesto para el ejercicio económico 2022. CU.CPP-2022-008
- g. Informe de Modificaciones Presupuestarias del cuarto trimestre del 2021. CU.CPP-2022-013
- h. Informe de Modificaciones Presupuestarias del primer trimestre del 2022. CU.CPP-2022-023
- i. Informe de anual de labores de FUNDEPREDI, que incluye los estados financieros, correspondiente al ejercicio económico comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2021. CU.CPP-2022-024
- j. Solicitud para que se deje sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2549-2016, Art. III, inciso 18), celebrada el 29 de setiembre del 2016, referente a la propuesta para atender los casos especiales de personas que no califican para un nombramiento por servicios especiales, de manera que no contravenga la normativa institucional. CU.CPP-2022-025
- k. Informe de Modificaciones Presupuestarias correspondientes al segundo trimestre del 2022. CU.CPP-2022-038
- l. Solicitud para sacar de la agenda de esa comisión, el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2638-2018, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 25 de enero del 2018 (CU-2018-034). CU.CPP-2023-006
- m. Licitación Pública N°2022LN-000007-0017699999 "CONSTRUCCIÓN INSTALACIONES PARA LA UNIDAD DE TRANSPORTES". CU.CPP-2023-010
- n. Excitativa a la Administración de valorar lo solicitado por el PROLAB en la reunión que se realizó el 05 de agosto, 2022 a las

2:00 p.m. en las instalaciones del PROLAB en la Sede de San José. CU.CPP-2023-011

- o. Informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022. CU.CPP-2023-024
- p. Resumen general del origen y aplicación de recursos de la Modificación Presupuestaria No. 15 para el ejercicio económico 2022. CU.CPP-2023-025

### **3. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO**

- a. Estudio técnico realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional, para la creación de la Oficina de Gestión e Investigación en Laboratorios (OGILAB). CU.CPDOyA-2022-070
- b. Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI. CU.CPDOyA-2023-001
- c. Propuesta de modificación de la Política para fomentar la permanencia de las personas estudiantes de la UNED, aprobada por el Consejo Universitario en sesión 2927-2022, Art. IV-A, inciso 17) celebrada el 1 de setiembre del 2022. CU.CPDOyA-2023-022
- d. Informe final de gestión de la señora Rocío Chaves Jiménez, en la jefatura del Instituto de Estudios de Género. CU.CPDOyA-2023-025
- e. Informes de Control Interno 2022, enviados por la Comisión Institucional de Control Interno. CU.CPDOyA-2023-026
- f. Informe final de labores de la señora Susana Saborío Álvarez, como jefa de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil. CU.CPDOyA-2023-028
- g. Informe de Labores 2016 de la Auditoría Interna. CU. CPDOyA-2023-030

### **4. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO**

- a. Solicitud planteada por el director de la Escuela de Ciencias de la Administración, para levantar la suspensión de la carrera de Administración de Empresas con Énfasis en Cooperativas y Asociativas. CU.CPDA-2020-022

- b. Interpretación auténtica del artículo 113 del Reglamento General Estudiantil, en atención a solicitud de la Defensoría de los Estudiantes, referente a la normativa a aplicar en el análisis de solicitudes de salida lateral y residencia mínima que debe cumplir el estudiante. CU.CPDA-2021-012
- c. Informe de la Vicerrectoría Académica, referente a “Avances en la implementación y desarrollo del proceso de virtualización de la oferta académica de la Universidad y la evolución que se ha tenido al respecto”. CU.CPDA-2021-019
- d. Solicitud a las personas directoras de Escuela canalizar las propuestas de modificación del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado, a través del Consejo de Estudios de Posgrado. CU.CPDA-2021-036
- e. Dictamen conjunto de la Comisión de “Políticas de Desarrollo Académico y la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, referente a la “Propuesta para regular la contextualización de las orientaciones académicas en la totalidad de asignaturas ofertadas a la población estudiantil en condición privada de libertad”. CU.CPDA-2022-055 y CU.CPDEyCU-2022-033
- f. Informe sobre el estado en que se encuentran acuerdos pendientes de cumplimiento. CU.CPDA-2023-004
- g. Solicitud a la Rectoría para que se nombre una comisión que elabore una propuesta actualizada de las políticas administrativas y académicas aprobadas por el Consejo Universitario en la sesión 2056-2010, Art. V, inciso 7) celebrada el 30 de setiembre del 2010, para el desarrollo del CONED. CU.CPDA-2023-025

## **5. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y SEDES UNIVERSITARIAS**

\*\*\*

## **II. APROBACIÓN DE ACTA 2972-2023**

RODRIGO ARIAS: Vemos el acta de la semana anterior. ¿Alguna observación sobre esa acta? Si no hay, entonces, la damos por aprobada.

\*\*\*

Se aprueba el acta No. 2972-2023 con modificaciones de forma.

\*\*\*

RODRIGO ARIAS: De los puntos que se incorporaron, el primero que es confidencial, eso significa que a las 12:00 o antes de las 12:00 se interrumpe la transmisión para que se pueda ver el tema confidencial al final de la sesión del día de hoy, que debe ser un poco más temprano, porque como hay Comisión de Enlace en la tarde, las presidencias de estudiantes de cada Universidad participan, Osvaldo también tiene que trasladarse hasta CONARE. Yo estoy en CONARE porque tenemos reunión ahorita y nos quedamos para la tarde.

No sé si doña Marlene o don Vladimir, estarán presidiendo en ese momento, para que lo tengan presente y dar el espacio que doña Marlene pidió también.

\*\*\*

### III. CORRESPONDENCIA

#### A. Propuesta de acuerdos de correspondencia.

Se conoce la propuesta de acuerdos para la Correspondencia, elaborada por la señora Paula Piedra Vásquez, coordinadora general a.i. de la Secretaría del Consejo Universitario. REF.CU-661-2023

#### 1. Oficio VE-183-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en el que remite propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos.

Se conoce el oficio VE-183-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-664-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que en atención a los acuerdos citados en el considerando 1 y 2 del presente acuerdo, remite al Consejo Universitario una propuesta titulada "Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia".

RODRIGO ARIAS: Tenemos el oficio de la Vicerrectoría Ejecutiva sobre la transformación de la Oficina de Recursos Humanos.

La propuesta es verlo en sesión. Hay que leer el documento y resolver como procedemos. Si alguien me ayuda a leerlo, tal vez Eduardo que le gusta y es materia de recursos humanos, donde usted estuvo.

EDUARDO CASTILLO: Con mucho gusto don Rodrigo, dice lo siguiente:

“Estimados señores:

En atención al acuerdo tomado en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 del Consejo Universitario que se transcribe a continuación:

*“2. Solicitar a la administración, y en particular a la Vicerrectoría Ejecutiva y Rectoría que, en un plazo de dos meses (4 de julio del 2023), presenten la propuesta de reestructuración de la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.”*

Con el fin de dar respuesta al acuerdo en mención se adjunta a la presente la propuesta elaborada de transformación para la Oficina de Recursos Humanos.”

\*\*\*

Al ser las 9:13 am, la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, ingresa a la sesión virtual del Consejo Universitario.

\*\*\*

RODRIGO ARIAS: Veamos la propuesta don Eduardo, si nos ayuda también.

EDUARDO CASTILLO: ¿La leemos completa?

RODRIGO ARIAS: Sí, yo creo que hay que leerla porque es importante.

EDUARDO CASTILLO: Perfecto. Dice lo siguiente:

“Propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia.

### **Presentación**

El Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 acordó:

*2. Solicitar a la administración, y en particular a la Vicerrectoría Ejecutiva y Rectoría que, en un plazo de dos meses (4 de julio del 2023), presenten la propuesta de reestructuración de la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.*

Con el fin de atender el acuerdo del Consejo Universitario la vicerrectoría ejecutiva creó un equipo de trabajo conformado por las siguientes personas: Sra. Flora Vega Vega máster en Administración con énfasis en Recursos Humanos, Sr. Pedro Bonilla Psicólogo con énfasis en Organizacional y doctorando en Psicología, Sra. Lorena Carvajal Pérez máster en Administradora de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, jefe interina actual de la Oficina de Recursos Humanos y mi persona Laura Vargas Badilla vicerrectora ejecutiva, Ingeniera Industrial Master en Administración de Empresas con énfasis en Gestión de Proyectos y doctorado en Ingeniería Industrial.

Este documento más que formular una reestructuración de la oficina de recursos humanos, plantea una transformación hacia una gestión del talento humano en la UNED. Una transformación va más allá de un cambio de nombre o una reorganización de funciones; contempla una incidencia directa en la estrategia institucional con un impacto general en los resultados a alcanzar.

La UNED por su naturaleza y metodología de educación se ha distinguido durante sus 46 años, como una organización gestora y democratizadora del conocimiento. Es por ello por lo que la forma en que se gestione el talento humano debe de tener un abordaje particular que le permita la generación y transmisión del conocimiento así como el aumento de la competitividad institucional en todos sus niveles y dependencias.

Se plantea una transformación de la gestión del talento humano por etapas. La primera etapa que se presenta en este documento contempla la definición de un marco orientador, definiendo objetivo general y objetivos específicos. La segunda etapa también expuesta en este documento contempla la creación de la dirección del talento humano, dándole un carácter de transformación general a la actual jefatura de recursos humanos y definiendo sus posibles funciones.

La tercera etapa plantea es la definición de una estructura interna óptica para la gestión del talento humano, sin embargo dado que esto requiere de tiempo y realización de actividades con el personal que conforman las unidades de la oficina de recursos humanos, se solicita a las autoridades universitarias tiempo para el desarrollo de dicha etapa de una forma participativa.

Es de importancia señalar que la transformación planteada, contemplará la necesidad de una plataforma descentralizada y automatizada que permita agilizar los procesos y actividades a realizar por una dirección de gestión del talento humano, teniendo presente una presencia nacional de la universidad y la atención a las particularidades de los territorios.

## **Resumen**

Tradicionalmente las Oficinas de Recursos Humanos se han conceptualizado como oficinas de trámite enfatizando en los procesos administrativos - planillas, salarios, reclutamiento y selección, entre otros-; sin embargo, ya desde hace varias décadas,

...el talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización (Bonnet, 2010, p. 37)

Aunado a esto, los avances tecnológicos del siglo XXI han dado paso a cambios en distintas dimensiones -social, económica, educativa y administrativa-, provocando que las organizaciones deban adoptar nuevos modelos de gestión orientados a valorar y gestionar el recurso humano transformándolo en un recurso estratégico diferenciador. Por lo tanto, el abordaje de la gestión del recurso humano se puede analizar desde dos vertientes,

...la primera es que identifica y potencia las habilidades y capacidades de los colaboradores y la segunda es que permite que el trabajo de cada colaborador se alinee al desarrollo de los objetivos organizacionales y que esto permita incrementar los resultados obtenidos en la rentabilidad y en calidad del servicio o producto a nivel corporativo (Chávez-Toledo, 2018, p. 553)

Para que las organizaciones puedan establecer nuevas formas de gestionar su talento humano, es necesario partir de una fundamentación conceptual que permita dimensionar de qué trata gestionar el talento, posibilitando sustentar iniciativas ulteriores. Al respecto, Jiménez (2008) expresa que el talento refiere a la capacidad que las personas ponen en práctica para lograr resultados extraordinarios, que además sean sostenibles en el tiempo. La optimización del talento de las personas contribuye no solamente al desempeño actual sino también al desarrollo de competencias técnicas, sociales, comerciales y/o de gestión, que le otorgan el carácter de sostenibilidad.

Según Alles (2005) el talento es equivalente a la competencia, puesto que ésta puede ser medida y desarrollada. Este aspecto representa un asidero del que se puede partir para que las personas desarrollen competencias que les permitan involucrarse en aspectos estratégicos de las organizaciones creando vinculaciones entre la gestión de lo humano y los resultados organizacionales tanto en aspectos estratégicos como en los de gestión, que pongan en evidencia habilidades personales, capacidades y de conocimiento.

\*\*\*

Al ser las 9:20 am, el señor José María Villalta, consejal externo, ingresa a la sesión virtual del Consejo Universitario.

\*\*\*

## **Introducción**

Las últimas décadas han traído una evolución tanto en la conceptualización como en el rol que juega la gestión del talento humano en las organizaciones,

posicionándose como una función estratégica para generar valor y desarrollo humano de las personas colaboradoras, aunque cabe mencionar que no todas las organizaciones han logrado comprender esto (Becker & Gerhart, 1996; Fombrum et al, 1984).

A la luz de la crisis generada por la pandemia, la gestión del recurso humano cobró un papel fundamental en el fortalecimiento del quehacer de las personas en el ámbito de las organizaciones, además, como soporte para la implementación de alternativas novedosas e innovadoras que faciliten la estabilidad laboral y la construcción de posibilidades de desarrollo y crecimiento en la postpandemia (Aburumman et al., 2020).

En este sentido, se requiere repensar la función de la gestión, crear una nueva visión de las estrategias y mecanismos de acción necesarias para responder a las nuevas demandas, pero sobre todo, de la relación persona-organización-familia-sociedad como una gran unidad que se desagrega en subunidades de acción pero que no por ello pierde su carácter colectivo. Al respecto, Carvajal-Pérez (2021) afirma que, "...para lograr el éxito organizacional, como condición *sine qua non*, se debe asumir que las personas son el centro de la gestión y tener conciencia de la importancia de sus capacidades" (p. 186).

Bajo este panorama, la presente propuesta de *Transformación de la Oficina de Recursos Humanos*, que responde al Acuerdo CR-2019-1580 "...una propuesta de reestructuración del área de recursos humano, incluyendo la Oficina de Recursos Humanos...", representa una opción viable -y absolutamente necesaria- de desarrollo para las personas colaboradoras de la UNED y por ende de las dinámicas laborales y productivas de la Universidad y su proyección hacia los territorios, mediante la optimización de sus habilidades, de modo que éstas se puedan convertir en competencias que posibiliten integrar la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y a las personas colaboradoras, con el fin de lograr el despliegue de sus habilidades y capacidades orientándolas hacia la eficiencia y la competitividad organizacional de la UNED en el campo de la educación superior. En síntesis, lograr la máxima productividad en un clima emocionalmente apto de trabajo (Chiavenato, 2009).

Por lo tanto, es oportuno trascender a la *reestructuración* y proponer una *Transformación de la Gestión del Talento Humano* considerando que dicha gestión tiene raíces más profundas, resultando en un proceso de conceptualización, entendimiento, reflexión, análisis y compromiso, en síntesis, una ruptura paradigmática dirigida a gestionar el conocimiento de modo que se pueda permear a todas las personas colaboradoras de la UNED.

Amparándose en estos conceptos así como del objetivo general de la ORH de la Universidad Estatal a Distancia: *Realizar una gestión integrada de los recursos humanos que permita desarrollar y orientar las competencias de los funcionarios hacia el logro de los objetivos de la Universidad*, desagregado en 7 objetivos específicos, se plantea la presente propuesta para la *Transformación de la Oficina de Recursos Humanos de la UNED*. Esta

propuesta se genera desde la Vicerrectoría Ejecutiva, área en la que se inscribe la Oficina de Recursos Humanos y otras dependencias que sirven de puente para potenciar las acciones de transformación, haciendo participe del proceso a toda la Universidad y como proyección, a todos los territorios a los que la UNED llega.

Para el desarrollo de la propuesta de transformación se plantean los siguientes objetivos:

### **Objetivo General de la propuesta**

Implementar un proceso por etapas de Transformación de la Gestión del Recurso Humano en la UNED, que responda a las necesidades de las personas colaboradoras y de las dinámicas organizacionales en la actualidad, proyectando sus alcances a los territorios.

### **Objetivos específicos de la propuesta**

- (1) Visionar una gestión del talento humano en la UNED alineada con las necesidades y solicitudes actuales.
- (2) Seccionar la propuesta en etapas, cada una con sus propios objetivos, que se vayan desplegando de forma sucesiva, considerando aspectos como el apoyo de las autoridades institucionales, los tiempos de implementación y evaluación, y los ajustes requeridos.
- (3) Definir un marco orientador de la gestión de talento humano que guíe las acciones según la etapa de la propuesta que se vaya desplegando.
- (4) Sustentar la transformación de la gestión de talento humano por medio de la creación de una Dirección.
- (5) Evaluar el estado actual de las áreas que conforman la Oficina de Recursos Humanos.
- (6) Elaborar una propuesta de Sistema de Gestión del Talento Humano que articule las diferentes áreas involucradas en dicha función.
- (7) Implementar el Sistema de Gestión del Talento Humano y hacer los ajustes requeridos.
- (8) Aportar insumos y recursos que coadyuven a mejorar los procesos de gestión del talento humano en la UNED y de autogestión en los territorios
- (9) Establecer periodos de revisión y ajuste del sistema de gestión, considerando las cambiantes dinámicas del ser humano, las organizacionales y los nuevos postulados teóricos que surjan en esta materia.

El proceso de transformación se plantea como una ruptura paradigmática donde la gestión del talento humano de la UNED logre integrar los postulados mecanicistas que apostaba por la especialización y los postulados humanistas, que Drucker reconoce como la “Sociedad del Conocimiento y de las Organizaciones”, donde “el recurso real...ahora es el saber” (Drucker 1999, p. 15), sin dejar de lado el surgimiento de las nuevas tecnologías.

De acuerdo con esto, la propuesta de transformación apuesta por una visión integradora del talento que se alinee con las propuestas de desarrollo institucional, considerando elementos como la cultura organizacional de la UNED, las reformas recientes en la función pública, los avances tecnológicos,

la necesidad de una mayor articulación entre las unidades que conforman la actual ORH y la Universidad en general, las nuevas perspectivas de desarrollo laboral que la pandemia por la Covid-19 puso en evidencia y el enfoque de gestión de conocimiento, siendo que es justamente el conocimiento el producto nuclear del quehacer universitario, para “...generar espacios de aprendizaje y definir puestos de trabajo orientados hacia la creatividad e innovación, que permitan a las personas desplegar todo su potencial para obtener los resultados que se esperan” (Carvajal-Pérez, 2021, p.187).

Cabe aclarar que los objetivos presentados -general y específicos- corresponden a una propuesta integral; este documento presenta la primera etapa de dicha propuesta, que versa en la transformación de la dependencia hacia una dirección fundamentada en una visión actual de la gestión del talento humano.

Se presenta de manera introductoria, el recorrido histórico de la creación de la ORH, los hitos que han marcado su evolución hasta el momento actual. Además, con el propósito de contextualizar y justificar esta propuesta, se presentan los documentos y acuerdos que la sustentan así como documentos en los que se analiza la necesidad de generar una especie de *giro copernicano* en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones.

## **1. Oficina de Recursos Humanos de la UNED: Antecedentes y estado actual**

La Oficina de Recursos Humanos (en adelante ORH) de la Universidad Estatal a Distancia ha experimentado en su proceso de evolución, una serie de ajustes dirigidos a responder a las necesidades del momento histórico del país y de las demandas de los diversos usuarios -internos y externos- a los que les brinda servicios.

Desde su creación en 1977 las funciones de la ORH han aumentado, congruentemente con el crecimiento de la población y de la UNED misma, no solamente en cantidad de personas colaboradoras y estudiantes sino también de las solicitudes en término del desarrollo de habilidades emergentes para gestionar las dinámicas laborales y relacionales actuales.

### **1.1. Creación de la ORH de la UNED**

#### **1.1.1. Base Legal**

Creada por la Junta Universitaria como Oficina de Personal, según el acta N.º 10, acuerdo N.º 2 del 19 de mayo de 1977. Por acuerdo de la Junta Universitaria cambia su nombre al de Oficina de Recursos Humanos, según el acta N.º 196, artículo N.º 2 del 4 de febrero de 1980. El Consejo Universitario le mantiene el rango jerárquico de Oficina por acuerdo de la sesión 1388-99, artículo IV, inciso 1) del 26 mayo de 1999 y de la sesión 1390-99, artículo II, inciso 1) del 7 de junio de 1999.

Se le asigna nuevas funciones al suprimirse la Dirección Administrativa, por acuerdo del Consejo Universitario en la sesión 1605-2002, artículo IV, inciso 1), celebrada el 1 de noviembre del 2002

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. General**

Realizar una gestión integrada de los recursos humanos que permita desarrollar y orientar las competencias de los funcionarios hacia el logro de los objetivos de la Universidad.

### **1.2.2. Específicos**

1. Proponer sistemas, procedimientos, modificaciones y otras acciones, producto de estudios realizados, que garanticen la actualización de todos los aspectos relacionados con la administración de los recursos humanos.
2. Proveer a la UNED de los recursos humanos que poseen los conocimientos, habilidades y destrezas idóneas para alcanzar los objetivos y metas de la Institución.
3. Garantizar la permanencia de los recursos humanos contratados por la Institución, así como lograr su máximo rendimiento, con la aplicación de un eficiente sistema de incentivos.
4. Garantizar a los funcionarios un conocimiento completo de sus derechos y de los trámites y procesos que regirán su estadía en la Institución.
5. Dotar a la Institución de una actualizada clasificación y valoración de sus puestos.
6. Obtener la identificación de los funcionarios con la Institución, elaborando un programa de inducción que considere el puesto, la oficina y la institución, así como el entorno con que se interrelacionan.
7. Agilizar el flujo de los movimientos de personal, mecanizando el sistema.

## **1.3. Estructura Orgánica**

a) Autoridades Superiores: Vicerrectoría Ejecutiva

b) Tipo de autoridad: Lineal

c) Unidades internas:

1. Servicio al Cliente
2. Planilla
3. Reclutamiento y Selección de Personal
4. Capacitación y Perfeccionamiento
5. Evaluación del Desempeño

RODRIGO ARIAS: Eduardo, permítame interrumpirlo un segundo nada más, es que ya va a empezar CONARE, entonces para retirarme de la sesión, nada más manifestar que apoyamos completamente esta propuesta que se está leyendo, que es un primer paso en la reconceptualización de lo que es la Oficina de Recursos Humanos hacia la oficina o dirección más moderna que ocupamos en ese campo para responder a las necesidades futuras de la Universidad y dejarlo entonces, como no está don Vladimir, con la presidencia a cargo de doña Marlene Viquez, nada más, muchas gracias, si puedo me incorporo más tarde.

EDUARDO CASTILLO: Muchos éxitos don Rodrigo, en este proceso en la Comisión de Enlace.

\*\*\*

Al ser las 9:30 am, el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, se retira de la sesión virtual del Consejo Universitario, continúa presidiendo la señora Marlene Víquez Salazar, consejal externa.

\*\*\*

Continúo leyendo:

#### **1.4. Funciones**

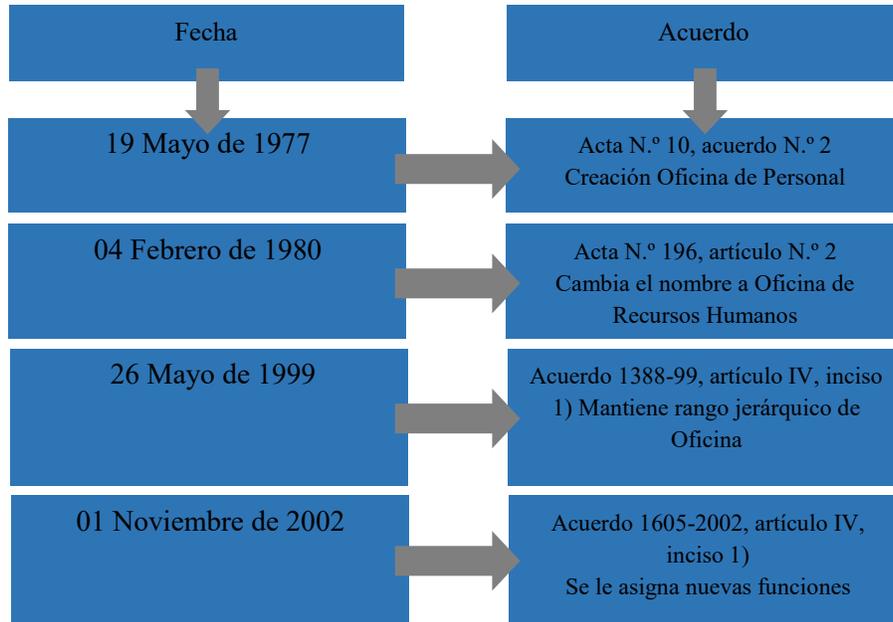
- a. Integrar las funciones de Reclutamiento y Selección de Personal, evaluación del desempeño, diseño y evaluación de puestos de trabajo, remuneración, salud ocupacional, capacitación, desarrollo de competencias, valoración del potencial por medio de un sistema de Planificación de los Recursos Humanos.
- b. Vincular la planificación de los recursos humanos con la planificación institucional y la carrera universitaria.
- c. Seleccionar con instrumentos confiables y válidos al personal que necesita la Universidad, basándose en perfiles actualizados de competencias.
- d. Desarrollar la gestión estratégica de recursos humanos sobre la base de la valoración del potencial de las personas que laboran en la organización.
- e. Implementar un proceso de planificación y evaluación del desempeño que integre todas las iniciativas de recursos humanos y que sea la base para cumplir con la misión de la Universidad y que sirva para el cambio de la cultura organizacional.
- f. Realizar investigaciones que permitan a la Universidad mantener sistemas de remuneración justos y equitativos, y que contribuyan a aumentar la productividad del recurso humano.
- g. Implementar programas que aumenten la motivación hacia el trabajo con el fin de mejorar la productividad de la organización.
- h. Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de las competencias que requieren los funcionarios para contribuir al mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales.
- i. Desarrollar programas que mejoren la salud ocupacional de los trabajadores y su calidad de vida en el trabajo.
- j. Desarrollar programas de prevención de accidentes en y del trabajo, con el objetivo de salvaguardar la integridad física del personal a través de la disminución de las conductas de riesgo y la adquisición de otras de carácter preventivo.
- k. Velar por el cumplimiento adecuado de la función de administración de recursos humanos de la Universidad.

#### **1.5. Servicios/Productos**

**1.5.1. Internos:** Constancias, acciones de personal, programas de capacitación, personal seleccionado, programas de salud ocupacional, estudios de análisis ocupacional y planillas.

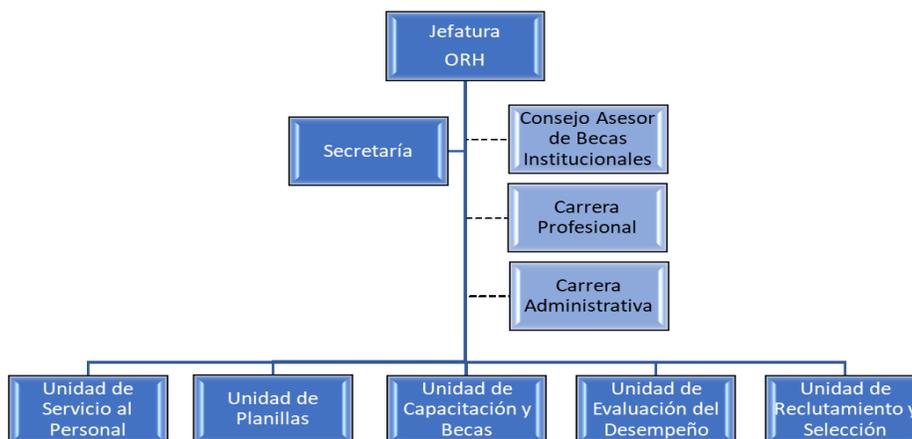
**1.5.2. Externos:** Reporte a la C.C.S.S, sistema bancario, CONARE.

Esquema 1  
Fechas y acuerdos sobre la actual ORH



Elaborado por Vicerrectoría Ejecutiva (2023)

Esquema 2  
Estructura actual de la Oficina de Recursos Humanos UNED



**2. Documentación que respalda la propuesta de transformación de la ORH**

**2.1. Acuerdo 2771-2019**, Art. IV, inciso 1 tomado por el Consejo Universitario el día 10 de octubre de 2019, que indica:

**CONSIDERANDO:**

1) La propuesta de acuerdo (REF. CU-695-2019), presentada por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en relación con la modernización de la Oficina de Recursos Humanos de la UNED.

2) El Manual Organizacional vigente de la UNED indica en la página 107 que la Oficina de Recursos Humanos fue:

“Creada por la Junta Universitaria como Oficina de Personal, según el acta N.º 10, acuerdo N.º 2 del 19 de mayo de 1977. Por acuerdo de la Junta Universitaria cambia su nombre al de Oficina de Recursos Humanos, según el acta N.º 196, artículo N.º 2 del 4 de febrero de 1980. El Consejo Universitario le mantiene el rango jerárquico de Oficina por acuerdo de la sesión 1388-99, artículo IV, inciso 1) del 26 de mayo de 1999 y de la sesión 1390-99, artículo II, inciso 1) del 7 de junio de 1999. Se le asigna nuevas funciones al suprimirse la Dirección Administrativa, por acuerdo del Consejo Universitario en la sesión 1605-2002, artículo IV, inciso 1), celebrada el 1 de noviembre del 2002.” (El subrayado no es del original)

3) El acuerdo de reestructuración de la Vicerrectoría Ejecutiva aprobado en la sesión 1388-1999, Artículo IV, celebrada el 26 de mayo de 1999, es el que mantiene el rango jerárquico de oficina, a la Oficina de Recursos Humanos aprobado por la Junta Universitaria en 1980. En el Artículo XIV de la citada sesión, se indica:

“ARTÍCULO XIV: Se mantiene la Oficina de Recursos Humanos con el rango jerárquico de Oficina, como dependencia de la Dirección Administrativa. Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos cumplir con el siguiente objetivo y funciones:

OBJETIVO GENERAL Realizar una gestión integrada de los recursos humanos que permita desarrollar y orientar las competencias de los funcionarios hacia el logro de los objetivos de la Universidad.

**FUNCIONES**

- Integrar las funciones de Reclutamiento y Selección de Personal, evaluación del desempeño, diseño y evaluación de puestos de trabajo, remuneración, salud ocupacional, capacitación, desarrollo de competencias, valoración del potencial por medio de un sistema de Planificación de los Recursos Humanos.
- Vincular la planificación de los recursos humanos con la planificación institucional y la carrera universitaria.
- Seleccionar con instrumentos confiables y válidos al personal que necesita la Universidad, basándose en perfiles actualizados de competencias.

- Desarrollar la gestión estratégica de recursos humanos sobre la base de la valoración del potencial de las personas que laboran en la organización.
- Implementar un proceso de planificación y evaluación del desempeño que integre todas las iniciativas de recursos humanos y que sea la base para cumplir con la misión de la Universidad y que sirva para el cambio de la cultura organizacional.
- Realizar investigaciones que permitan a la Universidad mantener sistemas de remuneración justos y equitativos, y que contribuyan a aumentar la productividad del recurso humano.
- Implementar programas que aumenten la motivación hacia el trabajo con el fin de mejorar la productividad de la organización.
- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de las competencias que requieren los funcionarios para contribuir al mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar programas que mejoren la salud ocupacional de los trabajadores y su calidad de vida en el trabajo.
- Desarrollar programas de prevención de accidentes en y del trabajo, con el objetivo de salvaguardar la integridad física del personal a través de la disminución de las conductas de riesgo y la adquisición de otras de carácter preventivo.”

4) El crecimiento que ha tenido la UNED en sus actividades sustantivas, en sus 42 años de existencia, en todo el territorio nacional.

5) La necesidad institucional de fortalecer, agilizar y digitalizar todos los procesos relacionados con el desarrollo del talento humano, con carácter prospectivo y de manera planificada. Todo con miras a formar los cuadros de reemplazo que requiere la universidad en las diversas actividades que lleva a cabo (académica, administrativa y de vida estudiantil), y con ello, consolidarla y preservarla como una institución que aspira y trabaja por la excelencia académica.

6) Asimismo, contar en el menor tiempo posible, con un sistema digitalizado de gestión para el desarrollo de personal, el cual se constituya como una de las principales fuentes de información confiable. La finalidad es mejorar y transparentar el desempeño de todos los procesos de la universidad en materia de reclutamiento, selección, contratación, remuneraciones y evaluación del personal, entre otros, así como la toma de decisiones estratégicas y operativas que se realizan en dicho ámbito.

7) Igualmente, la necesidad de renovar la gestión de la Oficina de Recursos Humanos, con el propósito de modernizar y transparentar todos sus procesos, en concordancia con lo indicado en los puntos anteriores.

**2.2. Acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión 2059-2019, Artículo I, inciso 2-a), celebrada el 11 de noviembre del 2019 que indica:**

**CONSIDERANDO:**

El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2771-2019, Artículo IV, inciso 1), celebrada el 10 de octubre del 2019, que indica:

“Solicitar a la Administración que presente al Consejo Universitario, para su conocimiento y análisis, a más tardar el 01 de marzo del 2020, una propuesta de reestructuración del área de recursos humanos, incluyendo la Oficina de Recursos Humanos, que responda a los actuales requerimientos institucionales en materia de desarrollo del talento humano. La propuesta debe ser integral. En este sentido debe incluir la gestión, la organización, aspectos legales y presupuestarios, entre otros”.

SE ACUERDA:

Solicitar al Vicerrector de Planificación, señor Álvaro García Otárola, que a más tardar el 09 de diciembre del 2019, remita al Consejo de Rectoría una propuesta metodológica para atender lo solicitado por el Consejo Universitario, sesión 2771-2019, Artículo IV, inciso 1), celebrada el 10 de octubre del 2019.

**2.3. Acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión 2064-2020,** Artículo IV, inciso 7), celebrada el 20 de enero del 2020 que indica:

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio CPPI-181-2019 de fecha 05 de diciembre del 2019 (REF. 3869-19) del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI).
2. Aprobar la metodología para la elaboración del estudio de reorganización estructural y funcional para el área de recursos humanos de la Universidad Estatal a Distancia, de acuerdo al oficio CPPI-181-2019

**2.4. Acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión 2078-2020,** Artículo I, inciso 1-b), celebrada el 30 de marzo del 2020 que indica:

SE ACUERDA:

Solicitar a la Vicerrectoría de Planificación, que a más tardar el 31 de mayo del 2020, remita al Consejo de Rectoría una estrategia para abordar la solicitud de realizar un estudio integral de reorganización de la UNED, solicitada por el Consejo Universitario, sesión 2793-2020.

**“Estrategia para el abordaje de un estudio integral de reorganización de la UNED”**

*“Dirección: Unidad de nivel intermedio, que orienta, comunica, delibera y apoya la ejecución de las políticas, lineamientos y directrices emitidas por las autoridades institucionales. Con potestades en la toma de decisiones de carácter técnico sobre las funciones de las dependencias adscritas.*

*Algunas de sus principales características son:*

1. *Se especializan en que la estrategia definida por las autoridades universitarias sea correctamente entendida e implementada por todas las personas que laboran en las dependencias adscritas a esta Dirección o por la organización en general, asumiendo el logro de resultados de nivel táctico.*
2. *Interpretan las decisiones del nivel superior y las transforman en acciones susceptibles de ser ejecutadas por los niveles*

operativos y de esta manera cumplir con la planificación estratégica institucional.

3. Tiene la responsabilidad de propiciar la efectividad del nivel operativo para el cumplimiento de los objetivos mediante el eficiente uso de los recursos y asegurando que los planes operativos guarden la debida concordancia con los objetivos estratégicos de la Universidad.

4. Se encuentra adscrita a una dependencia de nivel político o estratégico.”

**Oficina de Recursos Humanos (ORH):** acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión 2064-2020, Artículo IV, inciso 7), celebrada el 20 de enero del 2020, donde se solicita a la Vicerrectoría de Planificación realizar los debidos trámites para la contratación indicada en el punto 2 de la metodología para la elaboración del estudio de reorganización estructural y funcional para el área de recursos humanos de la UNED.

**Primera etapa:** La revisión incluye los acuerdos de creación, los objetivos, las funciones, los productos y servicios, la estructura interna y el nivel jerárquico de cada una de las dependencias, tomando como referente el Manual Organizacional. Dicha revisión considera los siguientes criterios de análisis:

} Claridad de los objetivos específicos y generales.

} Coherencia entre los objetivos y las funciones.

} Claridad de los productos y servicios generados por la dependencia.

} Actualización de la normativa vinculada a la creación o cambios vinculados a la dependencia.

} Posibles mejoras considerando el criterio de experto-a.

Esta etapa conlleva, además, visualizar que un proceso de reorganización debe contar con los siguientes requerimientos de la Vicerrectoría de Planificación y autoridades universitarias, tales como:

} Una guía metodológica que apoye la elaboración y definición de las funciones y objetivos de la dependencia.

} Identificar mejoras en el Manual Organizacional, considerando con ello, el establecimiento de mecanismos para el seguimiento y la actualización permanente.

} Aportes de las diferentes instancias de la Vicerrectoría Planificación en los procesos de reorganización de la universidad.

} Importancia de que se aporten lineamientos metodológicos y recomendaciones técnicas por parte de la Vicerrectoría de Planificación, en cuanto a los procesos de análisis y mejora de la estructura organizacional.

} El acatamiento de la normativa respectiva, en cuanto a modificar, crear o suprimir dependencias.”

MARLENE VÍQUEZ: Don Eduardo, tal vez acogiendo un poco la inquietud de Osvaldo para utilizar el tiempo, sería importante hacer una referencia. Usted ya leyó los antecedentes de la justificación y para que le quede claro a la comunidad universitaria lo que estamos leyendo es una propuesta que hace la Vicerrectoría

Ejecutiva para la transformación de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia.

En esa propuesta obviamente hay una presentación, hay un resumen, hay una introducción y luego viene toda la parte de antecedentes que es lo don Eduardo ha leído actualmente, que termina precisamente con el esquema 2, y está el organigrama actual de la Oficina de Recursos Humanos. Usted leyó la base legal, los servicios, etc., entonces ahí termina con el esquema actual exactamente.

A partir de esa lectura que usted hizo, viene el esquema de las fechas y acuerdos que están relacionados con la Oficina de Recursos Humanos, que son acuerdos del Consejo Universitario.

En la presentación se hace alusión también a algunos acuerdos del Consejo de Rectoría, y viene el esquema actual que tiene la estructura organizacional actual.

En el punto 2, a partir de la página 14, viene la documentación que respalda la propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos, o sea, la que está presentando la señora vicerrectora. Entonces ahí se transcribe precisamente el acuerdo que esta servidora presentó en su momento para hacer este proceso de transformación en el año 2019.

Es importante, que las personas que nos están escuchando de la comunidad universitaria, comprendan que lo que viene ahora quizá le puede interesar más a la gente, porque vienen todos los acuerdos del Consejo de Rectoría, donde se hacen las solicitudes que justifican precisamente todo este proceso de reorganización y modernización de la Oficina de Recursos Humanos, que al final de todo esto que se ha llevado a cabo, en la página 19, están las “2.5 Estrategias para el abordaje de un estudio integral de organización de la UNED, julio 2020” se cita textualmente y ahí es donde considero que sería importante seguir leyendo, para que luego pueda entrar al marco conceptual.

EDUARDO CASTILLO: Gracias doña Marlene, y creo que también lo que están haciendo las otras oficinas de Recursos Humanos o departamentos de las otras universidades, creo que no sería necesario leerlo.

MARLENE VÍQUEZ: Lo que le estoy diciendo es que si se hace referencia con lo que cuenta actualmente la Oficina de Recursos Humanos en cada una de las universidades públicas, pero lo que interesa más es el propósito y los objetivos de la propuesta, que es lo que nos están enviando. Gracias.

EDUARDO CASTILLO: Gracias a usted doña Marlene, entonces, continúo leyendo:

**2.5. Estrategia para el abordaje de un estudio integral de reorganización de la UNED Julio, 2020 (Se cita textualmente)**

## **CONCLUSIONES**

A raíz del análisis de las dependencias de acuerdo con el Manual Organizacional se desprenden los siguientes resultados:

- a. Las dependencias presentan un gran número de objetivos y funciones y en algunos de los casos no son consistentes.
- b. Existen dependencias que no tienen formalizados los objetivos y los mismos deben ser canalizados por el CPPI para su respectiva formalización con el Consejo Universitario.
- c. La definición de la estructura de las dependencias no es coherente y requiere el replanteamiento de estas (objetivos, funciones, productos y servicios).
- d. Finalmente, el proceso de reorganización constaría de dos etapas: La primera contempla aquellas dependencias de mayor complejidad, y que, por lo tanto, requerirían estudios de contexto y evaluación de la gestión y una segunda, todas aquellas dependencias de segundo grado de prioridad, considerando que lo requieren es la formalización o actualización.

## **RECOMENDACIONES**

La reorganización institucional contempla las siguientes recomendaciones:

- a. Compromiso de las autoridades universitarias y mandos medios, de manera que se proporcione el apoyo del personal requerido y pertinente para los procesos respectivos, a partir de la asesoría del personal del CPPI.
- b. Los estudios de estructura de mayor complejidad requerirán del apoyo de otros procesos vinculados con otras áreas de la Planificación, tales como la evaluación de la gestión administrativa, evaluación de servicios y valoración del riesgo.
- c. Las propuestas de estructura organizacional y funcional para las dependencias deberán ser aprobadas por el Consejo Universitario

**2.6. Acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión 2101-2020,** Artículo IV, inciso 5), celebrada el 03 de agosto del 2020 que indica:

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio CPPI-081-2020 (REF. 1801-2020) remitido por la jefatura del Centro de Planificación y Programación Institucional.
2. Invitar a la señora Jenipher Granados Gamboa al Consejo de Rectoría con el fin, de que, presente la propuesta de una estrategia para la reorganización integral de la UNED. La fecha y hora se comunicará con la debida antelación.

**2.7. Acuerdo CONARE No. 10-2021. Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU)**

**Lineamientos generales.**

### **Planificación del Empleo de Educación Superior**

- a) La planificación del empleo en el Sistema de Educación Superior Universitaria Estatal contribuirá al desarrollo de las actividades sustantivas y a la generación de valor público, mediante la eficiente administración de los recursos disponibles.
- b) Crear una plataforma integrada de empleo universitario, la cual se alimentará de acuerdo con las necesidades que se planteen en las distintas universidades.
- c) Establecer el modelo de competencias como eje de la gestión del talento humano del Sistema de Educación Superior Universitaria Estatal (Sisue).
- d) Establecer planes de desarrollo del talento humano consecuentes con la sostenibilidad financiera que incluya formación y actualización, interiorización de valores, permanencia y estabilidad.
- e) Conformar una estructura organizacional del Régimen de Empleo de Superior Universitario que permita la analogía de la estructura ocupacional de cada institución de educación superior.

### **2.8. Acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión extraordinaria No. 2195-2021, Artículo I, celebrada el 05 de noviembre del 2021 que indica:**

#### SE ACUERDA:

1. Agradecer la presentación realizada ante el Consejo de Rectoría por parte de las señoras Jenipher Granados Gamboa, Rocío Arce Durán y el señor Erick Rodríguez Corrales, funcionarios del Centro de Planificación y Programación Institucional.
2. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) incorporar las observaciones y recomendaciones señaladas por el Consejo de Rectoría, en sesión celebrada el 30 de agosto del 2021 al documento titulado: "Estudio de Estructura Organizacional y Funcional de las Sedes Universitarias" (REF. 1958-2021) remitido mediante oficio VP-090-2021. Se solicita atender este acuerdo para el 15 de octubre del 2021.
3. Dejar pendiente por parte del Consejo de Rectoría la continuación del análisis del documento señalado en el punto 2) de este acuerdo, el cual se retomará cuando ingrese nuevamente a la agenda en una sesión extraordinaria.

### **2.9. Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 que indica:**

#### CONSIDERANDO:

1. El oficio VE-100-2023 del 27 de abril del 2023 (REF.CU-445-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, Vicerrectora Ejecutiva, en el que informa que asume la subrogación automática de la jefatura de Recursos Humanos a partir del día miércoles 26 de abril del 2023, lo anterior en concordancia con el artículo 49, inciso 2) del Estatuto de Personal.
2. Mediante oficio VE-109-2023 del 3 de mayo del 2023 (REF. CU-464-2023) la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva,

amplía el oficio VE-109-2023 y solicita autorizar el recargo de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Lorena Carvajal Pérez, a partir del 4 de mayo del 2023, por un periodo de tres meses.

3. La nota enviada por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro del Consejo Universitario (REF. CU-467-2023), en el que externa sus preocupaciones sobre el oficio VE-109-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en el que solicita que se apruebe el recargo de funciones de la señora Ana Lorena Carvajal en la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos por tres meses.

SE ACUERDA:

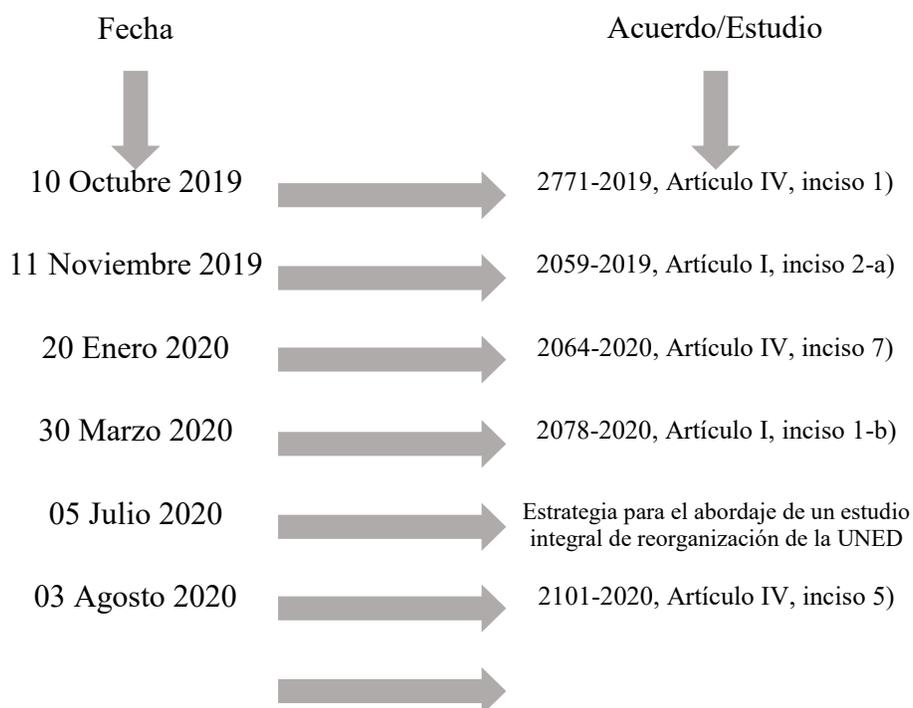
1. Recargar la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, por un período de tres meses, del 4 de mayo al 3 de agosto del 2023.

2. Solicitar a la administración, y en particular a la Vicerrectoría Ejecutiva y Rectoría que, en un plazo de dos meses (4 de julio del 2023), presenten la propuesta de reestructuración de la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.

MARLENE VÍQUEZ: Este último acuerdo del Consejo Universitario es el que precisamente está respondiendo doña Laura Vargas.

EDUARDO CASTILLO: Viene la estructura actual de las oficinas de Recursos Humanos de las cuatro universidades públicas que se tienen como referencia.

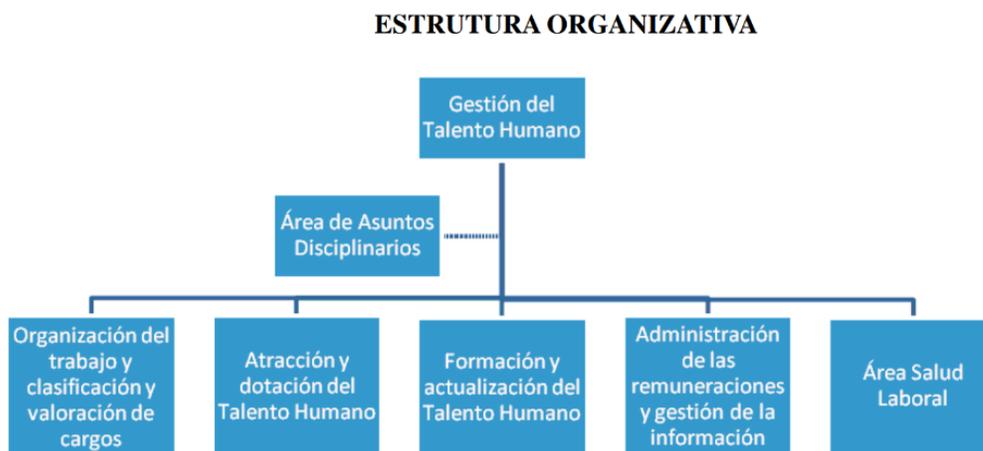
Esquema 3  
Esquema-resumen de acuerdos y documentos antecedentes



Elaborado por Vicerrectoría Ejecutiva (2023)

### 3. Estructura actual de las Oficinas de Recursos Humanos de las otras 4 universidades públicas

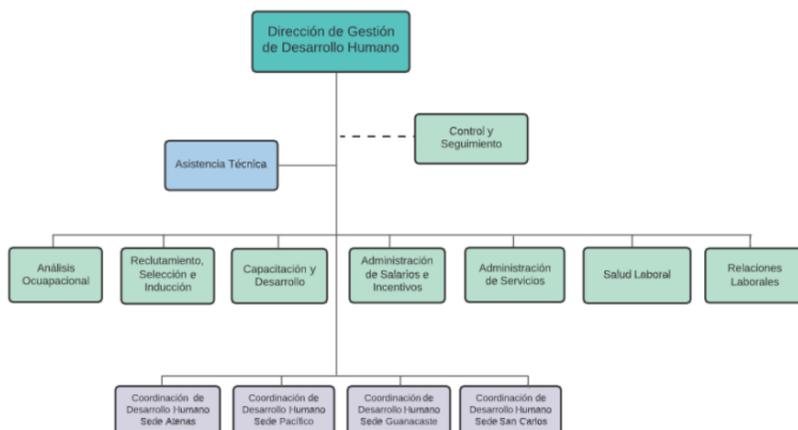
#### 3.1. Universidad Nacional



De acuerdo con el análisis realizado, inicialmente la estructura de la oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional no consideraba el Área de Asuntos Disciplinarios y el Área Salud Laboral dentro de la organización administrativa de la estructura propuesta, siendo que en esta universidad estaba pendiente la realización de un estudio integral de las diferentes instancias universitarias que atienden temas relacionados con salud laboral, condiciones de trabajo, atención de conflictos y asuntos disciplinarios. Posteriormente se propusieron las modificaciones y ubicación de éstas y eventualmente otras instancias. Para ello crearon una comisión especial integrada por funcionarios involucrados en el objeto de trabajo de la gestión de riesgos institucionales, incluyendo el riesgo laboral, conformada, en primera instancia por el Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, la Coordinadora del Área de Salud Laboral y el encargado de la Unidad de Asuntos Disciplinarios, un miembro de gabinete y de la Asesoría Jurídica.

#### 3.2. Universidad Técnica Nacional

### Estructura Gráfica de la Dirección de Gestión Desarrollo Humano

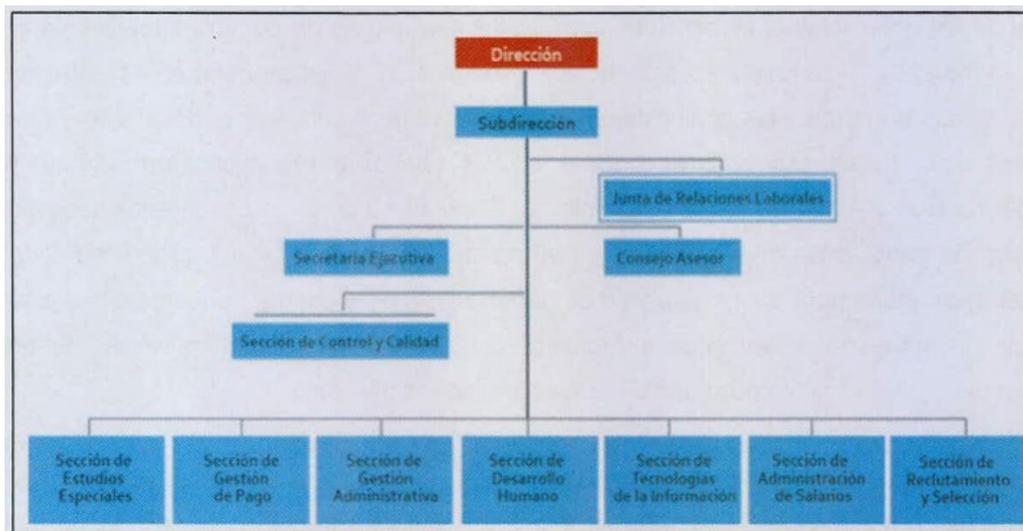


La Dirección de Gestión del Desarrollo Humano es la dependencia de la Universidad Técnica Nacional encargada de gestionar la óptima selección y desarrollo integral del personal que permite su máxima contribución al desempeño y ejecución de los objetivos estratégicos de la Universidad, la misma cuenta con las siguientes áreas de gestión:

- Administración de Servicios
- Administración de Salarios e Incentivos
- Análisis Ocupacional
- Capacitación y Desarrollo
- Medicina Laboral
- Reclutamiento, Selección e Inducción
- Relaciones Laborales
- Enlace de Gestión Académica

Asimismo, cuenta con cuatro Coordinaciones de Gestión de Desarrollo Humano, en cada una de las sedes regionales de la Universidad, las cuales coordinan y ejecutan los procesos de gestión de desarrollo humano, con base en las directrices emitidas desde la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano.

### 3.3. Universidad de Costa Rica



En el documento *Propuesta de Reorganización Oficina de Recursos Humanos* elaborado por la Vicerrectoría de Administración de la Universidad de Costa Rica en el año 2014, se indica que en el año 1996 se formuló en esa Universidad una propuesta alternativa para la organización de los procesos de la ORH, en la que resultaba evidente la intención de dotar de mayor dinamismo a la estructura -representada en aquella ocasión por un modelo concéntrico-. En dicha propuesta se reflejaba el esfuerzo por establecer fronteras borrosas entre algunos niveles con la intención de promover una mayor integración de los procesos.

El documento señala que, si bien el modelo propuesto era poco claro, resultaba llamativa la incorporación de los usuarios (clientes) como un componente importante, junto a la necesidad de prestar atención al desarrollo de proyectos nuevos (innovación), de organizar el trabajo en equipos relacionados entre sí y de repartir el acento entre la producción y los actores del proceso productivo.

El periodo de evaluación y análisis posterior a la implementación del modelo concéntrico trajo consigo una serie de conclusiones y decisiones: (a) El modelo tuvo una duración corta ya que resultaba poco claro y preciso y quizá, principalmente, por su escaso ajuste a la cultura organizacional prevaleciente. (b) La ausencia de una estructura tradicional de trabajo resultó ser una barrera infranqueable para la implementación exitosa del modelo, lo que afectó de manera significativa los resultados y el clima organizacional de la ORH. (c) Estas dos conclusiones provocaron que la ORH decidiera adoptar nuevamente un modelo tradicional de carácter burocrático, estableciendo las secciones organizadas siguiendo una estructura jerárquica lineal (de arriba hacia abajo).

Señala el informe que, a pesar de su efímera duración, es importante reconocer en esta iniciativa el intento de impulsar formas alternativas de estructurar el quehacer de la ORH, incorporando elementos que en estos momentos resultan cotidianos como innovación, trabajo en equipo, fronteras borrosas, entre otras.

### **3.4. Tecnológico de Costa Rica**

El departamento del talento humano del Instituto Tecnológicos de Costa Rica, “es el encargado de administrar lo más importante con que cuenta el TEC. Las personas, siendo su ámbito de acción tanto el personal académico como el personal de apoyo a la academia, para lo cual coadyuva en el desarrollo y mejoramiento de los diferentes procesos que involucra dicha gestión, de forma tal que permita contar con las mejores prácticas que potencien ese talento, para lograr el aporte diario requerido para ubicar al TEC como una de las mejores universidades del mundo.”

El Departamento de Gestión del Talento con una perspectiva totalmente alineada a la estrategia institucional del TEC, busca lograr un balance entre el desarrollo profesional y laboral de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de las metas que el TEC se ha propuesto.

Está conformado por una dirección y dos unidades formalmente establecidas y reconocidas llamadas: Unidad de Desarrollo de Personal / Selección de personal, y la Unidad de Estudios y Remuneraciones/ Capacitación Interna. Sin embargo se mencionan en su página las siguientes actividades: Programa de Becas, Reclutamiento y selección, Sistemas de Información, Compensación Salarial, Acciones de Personal, Selección, Relaciones Laborales, Planilla Presupuestaria, Reclutamiento, Expediente de personal, Capacitación Interna, Estudios de puestos, Declaración jurada de horario, Resoluciones salariales, traslados IVM-JPMN, Constancias y certificaciones, Compensación salarial, Proyecto Gestión del Talento Humano, Control de vacaciones y tiempo acumulado, Modelo de Gestión del Talento Humano, Carrera Profesional, Carrera Administrativa y de Apoyo a la Academia, Modelo de Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño.

MARLENE VÍQUEZ: Este que sigue es precisamente, la nueva reconceptualización que se está llevando a cabo.

EDUARDO CASTILLO: Dice:

#### **4. Recorrido histórico y momento actual de la gestión del Talento Humano en las organizaciones**

El ser humano y las organizaciones han tenido históricamente una relación de naturaleza funcional puesta al servicio del capitalismo industrial (Marín, 2006). La organización es entendida como un grupo de personas asociadas donde cada una de ellas es parte de un todo para lograr un fin común, estableciendo relaciones de dependencia entre la persona y el contexto, que afectan - negativa o positivamente- la consecución de los objetivos propuestos.

En este marco, las personas colaboradoras con su trabajo y participación en la organización contribuyen decididamente al éxito de la empresa (Méndez, 2001; Ramió, 1999). De acuerdo con Kaufman (2001) el estudio del trabajo y el empleado en la teoría organizacional se ha desarrollado a partir de la necesidad de generar un aumento de la eficacia, la eficiencia y la producción en la organización. Esto ha llevado a que las organizaciones y sus administradores hayan adoptado a lo largo del tiempo diversos enfoques y perspectivas para poder entender la mejor manera de gestionar los aspectos del recurso humano en el ámbito laboral.

Al respecto, cabe destacar que cualquiera que sea el enfoque que se escoja para direccionar a la organización, éstos no se pueden considerar para nada permanentes, tomando en cuenta el acelerado aumento de la complejidad y la competitividad, así como la psicodinámica del ser humano y las necesidades de las distintas generaciones en materia laboral, personal y social.

Además de estos hitos que han delineado el desarrollo de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, se deben mencionar los grandes aportes de Hawthorne en la década de 1950-1960 en aspectos como la *satisfacción y la motivación*, cuando demostró que la recompensa salarial no

es el único factor decisivo para la satisfacción del trabajador como lo proponía la administración científica.

Otro autor que realizó una gran contribución al entendimiento del *trabajo en equipo* es Kurt Lewin (1936), quien propuso que el ambiente psicológico y social de una organización condiciona el comportamiento de sus colaboradores. Expone en su teoría de la dinámica grupal que el equilibrio en los grupos está sujeto a los cambios de los procesos de cada grupo y que estos procesos generan a la vez una autorregulación para llegar al mantenimiento del equilibrio. Adicionalmente, resalta que los procesos grupales son dinámicos e importantes para la construcción de comportamientos, actitudes, creencias y valores individuales; es decir, que las costumbres del grupo serán adoptadas por el individuo.

Respecto al *clima organizacional*, los hallazgos acerca de la importancia del ambiente social del trabajo, y su relación como factor clave en la productividad de las personas, impulsó el desarrollo de modelos y herramientas orientadas a la creación y mantenimiento de un adecuado entorno psicológico (Rieger, 1995).

Roethlisberger y Dickson por su parte (citados en Carey, 1967), señalan que el comportamiento de una persona en su trabajo no debe ser analizado fuera del contexto de la organización, pues el conjunto de interacciones establecido entre las personas, los jefes y la empresa determinan unas dinámicas muy particulares y en gran parte también, los niveles de productividad de los colaboradores.

#### **4.1. Tendencias actuales acerca de la gestión del talento humano**

Para el siglo XXI existe la tendencia de crear *organizaciones inteligentes*, basándose en la propuesta del desarrollo de las personas, considerando aspectos como la motivación de los colaboradores con lo que se logra un desempeño efectivo y eficiente haciendo que esto genere mayor productividad.

La necesidad y conveniencia de un nuevo *management* o administración del recurso con enfoque humanista Drucker lo reconoce como la “Sociedad del Conocimiento y de las Organizaciones”, donde “el recurso real que controla todo, el factor de producción absolutamente decisivo ha dejado de ser el capital, o el suelo o la mano de obra; ahora es el saber” (Drucker 1999, p. 15); esto es especialmente relevante si hablamos de la gestión del talento humano en un entorno universitario, donde su producto central es el conocimiento.

Zamagni (2013) por su parte indica que, el siglo XXI representa el fin de la era de la administración científica y el advenimiento de una nueva era, de una nueva fase del capitalismo. Zamagni adopta la denominación genérica y provisoria de “administración humanista”.

Tomando en cuenta que las áreas de Talento y Desarrollo Humano buscan alejarse de una postura reactiva ante las necesidades de personal en la organización, para situarse en una posición proactiva, el estudio desarrollado

por Bonnet (2010), concluye que la agenda para la gestión del talento humano del siglo XXI deberá considerar las siguientes actividades:

- La introducción de una cultura de intercambio y flujo de información.
- La creación de una cultura de valoración del conocimiento, la participación y la calidad.
- Una mayor coherencia y compromiso entre las áreas.
- La proyección de la organización a través del desarrollo y la capacitación de las personas colaboradoras.
- El fortalecimiento de la comunicación interna.
- Una capacidad de respuesta acorde con el cambio.

Aunado a esto, existen otros elementos como la comprensión del entorno y el desarrollo de una conciencia de la responsabilidad social de la organización, el conocimiento total de los procesos internos de la organización, un mejor posicionamiento del talento humano como el factor determinante del desarrollo de la empresa, la creación de nuevos modelos de desarrollo y manejo de los talentos humanos, el fomento del liderazgo, entre otros, que no se deben dejar de lado.

Finalmente, reafirmando uno de los aspectos mencionados por Bonnet (2010) acerca de *La proyección de la empresa a través del desarrollo y la capacitación de la gente*, Batista y Estupiñán (2018) aseguran que una de las variables determinantes para lograr incrementar la competitividad en las organizaciones y sus sectores es la formación del talento humano. Es por esto por lo que, como parte de las políticas de trabajo, se incluyen procesos estratégicos de gestión enfocados en la participación de las personas colaboradoras como elemento importante para la toma de decisiones, escuchando opiniones y puntos de vista, para aprovechar sus experiencias y a la vez, que se logre crear una alta identificación de las personas colaboradoras con las propuestas y planes institucionales, lo que se prevé, permee positivamente en la educación superior costarricense.

Es en esta línea en la que se inscribe la presente propuesta, tomando elementos de la vertiente mecanicista para integrarlos con elementos del Movimiento de Relaciones Humanas (humanista), considerando que ambas tienen una alta importancia al momento de gestionar el talento humano desde una visión integradora que impacte tanto el desarrollo personal y profesional de las personas colaboradoras como los planes estratégicos de desarrollo institucional y de la educación costarricense en general.

#### **4.2. Aspectos sobre la Gestión del Talento Humano en universidades públicas**

La educación superior representa hoy más que nunca un reto que se debe afrontar; con el fin de aumentar la calidad del quehacer universitario, lo que hace imperativa la necesidad de implementar un conjunto de estrategias, conocimiento, técnicas e instrumentos que posibiliten adquirir y desarrollar el suficiente talento para el manejo óptimo de los limitados recursos existentes. Al respecto, el desarrollo de las estrategias universitarias, deben dirigirse a la gestión del recurso humano siendo que son las personas quienes llevan a

cabo los avances, obtienen los logros y cometen los errores que determinan el éxito o el fracaso de una organización (Salazar, 2005)

En un estudio desarrollado en la Universidad del Zulia, Venezuela en 2005, basado en el proceso integrado por cinco subprocesos o subsistemas de Chiavenato (2009), que tenía como objetivo *Determinar el proceso básico de la administración del recurso humano en las dependencias administrativas* de dicha universidad, los principales hallazgos mostraron que:

1. En el *subsistema provisión*, se evidencia la falta de planificación de recursos humanos a corto y a largo plazo.
2. En el *subsistema aplicación*, se observa por un lado, ausencia de análisis de cargo por parte de la administración, por el otro, la carencia de métodos e instrumentos formales que permitan evaluar el desempeño del personal.
3. En el *subsistema mantenimiento*, refleja que el personal permanece por la estabilidad ofrecida por las Universidades Nacionales y no por la compensación y beneficios sociales obtenidos.
4. En el *subsistema desarrollo*, las actividades de entrenamiento y desarrollo del personal, se ejecuta esporádicamente, lo que podría traer como consecuencia un recurso humano no actualizado.
5. En el último, el *subsistema control*, presenta debilidades, por cuanto no se posee una base de datos actualizada y un sistema de información que permita monitorear el desempeño del personal y aplicar los correctivos necesarios.

Por otra parte, una de las fortalezas existentes es una estructura organizativa del sistema de recursos humanos, con un personal altamente comprometido y con deseo de crecimiento profesional y la disposición del nivel alto de emprender transformaciones dirigidas a mejorar la imagen de la dirección de recursos humanos de la universidad.

En otra investigación realizada en la Universidad de Castilla-La Mancha, España en 2010, cuyo objetivo era *Exponer y justificar los beneficios que la implantación de un CMI (Cuadros de Mando Integral) en las universidades podría tener de cara a la identificación, medición y gestión de sus intangibles*, los resultados mostraron que:

1. Las universidades se encuentran inmersas en un entorno cada vez más competitivo, caracterizado por una creciente internacionalización y demanda de la educación superior, donde gestionar adecuadamente el capital intelectual de las universidades llega a ser crítico.
2. El creciente interés en las instituciones de educación superior por gestionar adecuadamente su capital intelectual es debido a que su principal activo reside en la creación, desarrollo y difusión del conocimiento. La universidad lo que crea es conocimiento, bien sea a través de la investigación científico-técnica o bien a través de la docencia. Los recursos más valiosos de una universidad son sus docentes, investigadores, gestores y estudiantes con sus relaciones y rutinas organizacionales.
3. A pesar de que sus principales inputs (insumos) y outputs (resultados) son básicamente intangibles, existen muy pocos instrumentos para medirlos y gestionarlos. De hecho, hasta el momento solamente unas

pocas universidades se han lanzado al desafío de intentar medir, gestionar y presentar información sobre su capital intelectual. Por último hay que señalar que el compromiso institucional resulta esencial de cara a desarrollar una adecuada gestión del capital intelectual en las universidades.

Finalmente, un estudio realizado en 7 universidades públicas de la Región Caribe de Colombia en 2019, que se planteó la pregunta ¿De qué manera la gerencia del talento humano incide en la calidad del servicio educativo en instituciones de educación superior públicas en la Región Caribe Colombiana?, obtuvo los siguientes resultados:

1. Casi nunca se dan a conocer las políticas institucionales en los contextos estudiados, pues los gerentes valoran de manera deficiente la forma como se premia al talento humano mediante una recompensa como incentivo a la producción, e incluso cómo se desarrollan las acciones de capacitación con base en las competencias propias del cargo.
2. De manera deficiente se evalúa el desempeño de los colaboradores y casi nunca se brinda la oportunidad al talento humano de expresar sus intereses de capacitación.
3. Al describir el sistema de gestión de la calidad de servicio, se constató que los sistemas de gestión de calidad son valorados por los gerentes de manera deficiente, pues opinan que deficientemente se toman decisiones que se relacionan con las oportunidades de mejora una vez que hace revisión del sistema de gestión en las universidades abordadas.

Estas investigaciones, además de dar un contexto más cercano a la presente propuesta, por haberse desarrollado en escenarios universitarios, muestran algunos aspectos semejantes en cuanto a las carencias que presenta la gestión de los Recursos Humanos y también, acerca de la necesidad de que los altos mandos se comprometan en cualquier propuesta de mejora que se desee implementar.

## **5. Propuesta de Transformación de la Gestión del Talento Humano en la UNED**

Como se ha señalado, la propuesta se desagrega en etapas. Este documento recoge los primeros 4 objetivos planteados, que se corresponden con la primera etapa.

### **5.1. Hacia la visión integral de la Gestión del Talento Humano: Un cambio paradigmático**

El repaso contextual realizado en los puntos anteriores, nos llevan al planteamiento de la primera interrogante que debe ser resuelta mediante esta propuesta, ¿cuál es la visión que debe tener la gestión del talento humano en la UNED de hoy?

Un primer cambio que debemos tener claro es que no se trata de “administrar recursos”, sino más bien de establecer estrategias para lograr la mayor contribución de las personas al cumplimiento de la esencia de la UNED. En

este sentido, el papel de la gestión de talento humano en la Universidad debe transformarse para abandonar el ámbito tramitador que desde su creación ha tenido, para dar paso a una gestión de acompañamiento en la definición de la estrategia universitaria.

Bajo este nuevo paradigma, es indispensable un replanteamiento de los objetivos de la gestión de talento humano institucional, para orientarlos hacia una visión integradora con el marco estratégico de la UNED, y, de esa manera, promover que sus resultados no solamente estén alineados, sino que, además, puedan medirse en términos del aporte que brindan al valor público institucional.

Si bien esta transformación representa grandes desafíos, para llevarla a cabo con éxito, es necesario seccionarla en etapas, con el fin de lograr una integración óptima entre los tres elementos que convergen para una efectiva gestión del talento humano institucional:

Figura 1  
Elementos para una efectiva gestión del talento humano institucional



Por lo anterior, se recomienda la transformación de la gestión de talento humano en las siguientes etapas:

Tabla 1  
Etapas para la transformación del talento humano de la UNED

ETAPA	PROPUESTA	RESULTADO
Primera Definición del marco orientado	En este documento	Propuesta de formulación de objetivos generales y específicos.
Segunda Transformación general	En este documento	Propuesta sobre la Transformación genérica de la gestión.
Tercera Estructura interna optima de talento humano	Una vez que las autoridades universitarias aprueben la etapa 1 y la etapa 2	Estructura interna del departamento de gestión de talento humano

## 5.2. Desarrollo de la propuesta

**a. Primera etapa. Definición del marco orientador de la gestión de talento humano**

Como se indicó, el punto de partida de una eficaz transformación de la gestión de talento humano es la redefinición de su marco orientador. Por ello, se presenta la siguiente propuesta de objetivos estratégicos para la gestión, entendiendo que, a partir de su aprobación por parte de las autoridades universitarias, serán los que guíen el cambio en la gestión. Se propone el siguiente marco orientador:

\*\*\*

Al ser las 9:58 am, el señor Vladimir de la Cruz, consejal externo, ingresa a la sesión virtual del Consejo Universitario y continúa presidiendo la sesión.

\*\*\*

**Gestión Talento Humano**

**Objetivo general:**

Proponer, ejecutar, evaluar y asesorar sobre estrategias universitarias en materia de gestión de talento humano, con el fin de orientarlas hacia la consecución de objetivos y metas mediante la captación, retención y desarrollo del capital humano de la UNED.

**Objetivos específicos:**

- Proponer a las autoridades universitarias las estrategias, acciones y requerimientos necesarios para una adecuada gestión del talento humano de la UNED.
- Coadyuvar con la planificación universitaria, estableciendo planes de corto y mediano plazo, en términos de necesidades de talento humano, tanto en cantidad como en calidad requerida, concordantes con las políticas institucionales aprobadas.
- Promover la transparencia universitaria en temas de talento humano, a través de una plataforma integrada, en la que se incorpore la información necesaria que evidencie una gestión objetiva, justa y eficaz, tanto en sede central como en las sedes ubicadas en los territorios.
- Velar porque se incorporen, en todo el quehacer de la gestión de talento humano, indicadores que permitan la medición continua de resultados y, de esta manera proporcionar datos objetivos y actuales, orientados a valorar la contribución de la gestión de talento humano a los resultados globales institucionales y su consecuente mejora continua.
- Gestionar el talento humano de manera integral, incorporando dentro de su estrategia, acciones y programas orientados al bienestar integral de la persona funcionaria, tanto en el aspecto físico, como en el emocional y laboral.
- Garantizar que los sistemas de clasificación y valoración de puestos, respondan a los planes de corto y mediano plazo institucionales, así

como su integración a todo el modelo de gestión de talento humano utilizado en la UNED y a la normativa institucional y nacional.

- Promover procesos, métodos y actividades de captación de talento humano basados en principios de transparencia, idoneidad, igualdad, equidad, y divulgación.
- Liderar procesos orientados al desarrollo del potencial humano, articulando con las instancias respectivas, de manera que se implementen programas y acciones que conduzcan a la evolución del conocimiento institucional e individual y su correspondiente tasa de retorno.
- Promover la gestión del desempeño basada en la incorporación de indicadores que permitan medir de manera clara, objetiva y precisa la contribución individual a los objetivos y metas institucionales.
- Proponer sistemas de compensación y remuneración acordes con la legislación nacional e institucional y que permita el equilibrio financiero institucional.
- Velar porque el trámite, registro y control de la relación laboral, se lleve dentro de los parámetros de eficiencia, eficacia y oportunidad.

**b. Segunda etapa: transformación general de la gestión de talento humano**

El cumplimiento de estos objetivos propuestos conlleva a un cambio en la visión de la dependencia. La ubicación actual como “oficina” limita su ámbito, pues su accionar se circunscribe a la ejecución de actividades que permitan cumplir normativa, directrices, normas en un campo específico, dirigido hacia un proceso en específico o hacia toda la universidad.

Por el contrario, gestionar el talento humano requiere no solo de una visión sistémica, sino, además, estratégica, en virtud de que impacta los resultados globales institucionales; es por esta razón que se recomienda incorporar dentro del Manual Organizacional, la creación de la Dirección de Talento Humano, adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva; asimismo, crear la plaza de director(a), con las siguientes funciones:

- ❖ Planeación, programación, coordinación, control y evaluación, y seguimiento de los diferentes procesos que se realizan en la Dirección de Talento Humano.
- ❖ Generación de propuestas orientadas a la actualización, renovación e innovación de los procesos de la DTH.
- ❖ Monitoreo del entorno, con el fin de proponer políticas y acciones ajustadas al contexto institucional y nacional en temas de gestión de talento humano.
- ❖ Programar opciones estratégicas de ejecución con el fin de cumplir los acuerdos y resoluciones de las autoridades universitarias, incorporando indicadores que permitan un mejor planeamiento y evaluación de las mismas.
- ❖ Asesorar a las autoridades universitarias en temas de talento humano.

En síntesis, las funciones indicadas implican la acción de *articular* a las diferentes dependencias involucradas en la gestión del talento humano, la

cual está incluida en la naturaleza del puesto para Director (a) Área Administrativa del Manual de Puestos de la UNED (p. 290).

También, el puesto de Director (a) Área Administrativa incluye la función *Ejecutar actividades, proyectos o investigaciones que potencien el cumplimiento de los objetivos de la dependencia a cargo, planes institucionales y de la educación superior costarricense* (p. 290) (*El destacado no pertenece al original*), que conlleva potenciar el talento humano de toda la Universidad para que sea el elemento central del desarrollo de los planes institucionales que aportan al mejoramiento de la educación superior, razón última del quehacer universitario.

Finalmente, la Dirección de Gestión del Talento Humano es una unidad administrativa subordinada directamente a un ente jerárquico superior de la UNED -la Vicerrectoría Ejecutiva-, lo que le otorga un papel de dirección con independencia técnica y funcional.

## **6. Consideraciones para la Transformación de la Gestión del Talento humano**

Para desarrollar el proceso de Transformación de la Gestión del Talento Humano en la UNED por etapas, se deben considerar diversos aspectos requeridos para que cada una de ellas se vaya cumpliendo. Siendo que la primera etapa propone la base a partir de la cual se van desplegando las etapas posteriores, se plantean dos consideraciones iniciales.

### **Etapas iniciales**

**6.1. Apoyo de las autoridades de la UNED:** Como se evidenció en los resultados de diversos estudios acerca de la Gestión del Talento Humano en el ámbito universitario y se recomienda en el estudio de CPPI (2020, p. 26), cualquier iniciativa de mejora en esta dirección requiere el apoyo de las autoridades universitarias en aspectos como, revisión y aprobación de la propuesta, asignación de tiempos y personal, ajustes salariales, entre otros.

**6.2. Costo presupuestario:** El paso de Jefatura a Dirección representa un incremento de un 10% por cargo de autoridad. Este pago se tramitará según se presupueste, así como cualquier costo adicional, se valorará toda vez que se defina la estructura interna de la Dirección en las etapas siguientes.

### **Etapas siguientes**

**6.3. Evaluación del estado de las áreas de Recursos Humanos:** Antes de la puesta en marcha de la propuesta, es necesario conocer el estado actual de cada una de las áreas que componen la ORH.

Esto es posible implementando algunas técnicas como entrevistas abiertas, *Focus Group* o encuestas anónimas. La información colectada posibilita analizar puntos de mejora, faltante de herramientas para el buen desarrollo de las funciones -por ejemplo, software para la evaluación del desempeño, pruebas psicométricas, sistemas integrados para el registro y sistematización

de la información, etc.-, niveles de satisfacción de las personas colaboradoras, articulación de las áreas, entre otros.

**6.4. Implementación de un proceso por fases:** La transformación en cualquier ámbito de la vida del ser humano representa un proceso que requiere tiempo y constancia. Es posible que inicialmente se presenten las resistencias normales que acompañan al cambio pues migrar a niveles distintos de pensamiento y actuación supone deshabituarse y desarrollar nuevos hábitos.

Para afrontar dicha migración, se propone un proceso por fases que contenga las siguientes acciones:

- a. Sensibilización acerca de la necesidad de transformar la Gestión del Talento Humano en la UNED, de acuerdo con las necesidades actuales.
- b. Implicaciones del proceso: compromiso, el elemento básico del proceso.
- c. Explicación del funcionamiento del Sistema de Gestión del Talento Humano.
- d. Jornadas de discusión con las diferentes áreas de la Dirección para realizar mejoras en el sistema.
- e. Puesta en práctica del sistema.
- f. Evaluaciones periódicas del proceso para implementar los ajustes necesarios.

**6.5. Evaluación periódica del proceso de transformación:** Para la implementación del sistema, por tratarse de un proceso de transformación que implica una formación no lineal, se deben establecer periodos de revisión y evaluación -por ejemplo, una revisión anual de las etapas y una revisión general quinquenal- con el propósito de hacer los ajustes necesarios, de manera que se considere la psicodinámica del ser humano como eje fundamental del sistema de gestión.

## 7. Recomendaciones

Para la primera etapa de la propuesta de Transformación de la Gestión del Talento Humano se hace la siguiente recomendación.

- ❖ Transformar la Gestión del Talento Humano en la UNED, iniciando con la creación de la *Dirección de Gestión del Talento Humano*.

Para las siguientes etapas, toda vez que se cuente con el apoyo de las autoridades de la UNED, se recomienda:

- ❖ Evaluar el estado de las áreas de Recursos Humanos
- ❖ Implementar de un proceso por fases
- ❖ Implementar evaluaciones periódicas del proceso de transformación.

Se debe considerar que para el desarrollo de las siguientes etapas se requiere de tiempo y recursos, por lo tanto, se solicita al Consejo Universitario

un mes calendario para remitirles la propuesta de recursos y tiempo necesarios para la implementación de las mismas.”

MARLENE VÍQUEZ: Don Vladimir, como usted ingresó, tengo que pasarle la presidencia.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Continúe usted en esta etapa.

MARLENE VÍQUEZ: Entonces, para poder concluir con esto, lo que hemos hecho es leer la propuesta, yo le llamaría “marco orientador” que nos está haciendo entrega la señora vicerrectora Ejecutiva en atención a un acuerdo del Consejo Universitario de este año, para el cual se le brindó un periodo determinado, creo que de tres meses para que presentara este marco orientador, que es lo que se está indicando.

Buenos días doña Laura, qué bueno que está usted ahí, no sabía que estaba, discúlpeme, pero me alegra muchísimo.

Así que usted me corrige si estoy indicando algo mal. Lo que nos están presentando es la parte metodológica y el marco orientador de cómo se llevaría todo este proceso de transformación, en respuesta a acuerdos específicos del Consejo Universitario, yo diría en particular el acuerdo del 2019 y que luego se vuelve a reafirmar en el año 2023. Esto es muy importante tenerlo claro.

Desde mi punto de vista, para la UNED es esencial que se lleve a cabo este proceso de transformación. La Universidad lo requiere, es una modernización de todo lo que es la gestión del talento humano en la UNED y que añoramos desde hace mucho tiempo, muchas personas que fuimos funcionarias de la Universidad, porque la Universidad requería mayor espacio, mayor transparencia de todas las bases de datos, de lo que se lleva en todo el proceso de gestión del talento humano en la UNED.

Antes de darle la palabra a doña Catalina, yo nada más quiero hacer la siguiente propuesta de acuerdo, porque sé que podrían tener otra consideración, pero de acuerdo con lo que conversamos al inicio, los considerandos de este documento serían, el acuerdo del Consejo Universitario del 2023, donde se le solicita a doña Laura la elaboración de esta propuesta que hoy ella nos está enviando, segundo, como en el acuerdo del 2023 se menciona el acuerdo del 2019, entonces hay que poner como segundo considerando el acuerdo del 2019 para que se pueda entender. Luego, como considerando 3, sería el oficio de doña Laura, que nos está enviando hoy en atención precisamente al acuerdo del 2023, también el análisis que se ha hecho de este documento el día de hoy, sobre el marco orientador que permitiría hacer el proceso de transformación de la Oficina de Recursos Humanos, o sea, todo lo que es la gestión del talento humano.

Doña Laura, yo sí le agradecería que pudiera facilitar el documento en Word porque hay algunos errorcillos en una parte dice “suelto” y es “sueldo” y en una

parte se dice “dirección talento humano” y es “dirección de la gestión del talento humano”, etc., esto en las páginas 39 y 40 están algunos de esos errorcillos y al inicio donde se dice “suelto” para que se pueda corregir.

Y el acuerdo para mí, es el siguiente para que ustedes lo consideren, aprobar la propuesta de transformación, doña Laura le llamó de acuerdo con el documento que nos envía, “Propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia”, me parece que hay que aprobar eso y yo le agregaría como marco orientador de lo que se visualiza, como marco orientador de la gestión del talento humano en la Universidad Estatal a Distancia.

Hay que aprobar este documento, pero también hay que agregarle que es presentado por la señora vicerrectora doña Laura Vargas, mediante el oficio tal, etc., en atención al acuerdo tal. Ese sería el primer acuerdo.

El segundo acuerdo sería, aprobar la creación del puesto, porque viene el POA Presupuesto para el ejercicio económico 2024. Entonces, aprobar la creación del puesto de dirección de gestión del talento humano, porque así es como se llama dirección de gestión del talento humano en la UNED, que es lo que está al final del documento.

Y el tercer acuerdo sería, porque ustedes están proponiendo doña Laura un mes, pero yo le agregaría, brindar dos meses a la señora vicerrectora Ejecutiva, a la Oficina de Recursos Humanos y al CPPI, porque tiene que venir el estudio técnico para el cumplimiento de las diferentes etapas establecidas en la propuesta que se indica en el punto uno del presente acuerdo, para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario.

Esa es la propuesta de acuerdo que quedaría ya grabada, en caso de que las personas miembros del Consejo Universitario estuvieran de acuerdo.

Quiero expresar primero que nada, un cordial saludo a la comunidad universitaria porque no lo he hecho, todo ha sido como un poquillo trajinado, la salida del señor rector, etc., y segundo, después de esto, darle la bienvenida a doña Laura, que no sabía que había entrado también a la sesión del Consejo Universitario y tercero, una vez con este punto, le traslado la presidencia a don Vladimir de la Cruz.

CATALINA MONTENEGRO: Bienvenida doña Laura, agradecerle a la Rectoría y a la Vicerrectoría Ejecutiva por atender en tiempo y forma esta solicitud que hicimos.

Creo que esta propuesta la leí con muchísima atención y también con mucha alegría, porque desde 1977 han habido muchísimos cambios en términos de la creación de nuevos servicios, retos, y el contexto que estamos en este momento atravesando, es una deuda que tenemos en la Universidad, es una solicitud constante por parte de la comunidad universitaria de que se pueda tener acceso a la información, de que exista transparencia y mecanismos para poder dar seguimiento y por otro lado, me gusta muchísimo cómo se concibe el tema del

talento humano como un sistema de gestión del talento humano, porque no es solo una instancia, sino también tiene que ver con cómo eso se concreta en todas las funciones que va a implicar.

Me parece que se hizo una buena investigación de cómo es que funcionan otras oficinas u otras instancias o direcciones de gestión del talento humano de otras universidades e instituciones y también creo que este Consejo, definitivamente se debe comprometer para apoyar estos procesos de transformación como una prioridad institucional, desde el punto de vista de los recursos que se requieren, los tiempos requeridos y también todo lo que implica lo conversábamos en términos de los sistemas digitales que tienen que apoyar todos estos procesos que sabemos que va a tomar tiempo, pero me alegra muchísimo también que vamos a poder conceptualizar o repensar el tema del talento humano y me gusta como está en el documento expresado, que no solo va a responder a necesidades internas, sino también para fortalecer nuestro alcance en los territorios, como marco orientador, como está concebida la perspectiva de la gestión, me parece que estamos dando bastantes pasos adelante y bueno, creo que también la propuesta de doña Marlene, de cambiarle un poco o de ampliar el nombre, yo no diría solamente para la gestión del talento humano, sino para la gestión de un sistema de talento humano en la Universidad Estatal a Distancia. Eso sería, gracias doña Marlene.

MARLENE VÍQUEZ: Buena sugerencia doña Catalina. Efectivamente, tendríamos que agregarlo, yo le puse como “marco orientador”, pero sí me parece que tendría que ser como marco orientador y concebido como un sistema de la gestión del talento humano.

EDUARDO CASTILLO: Buenos días a todos y todas que no lo había hecho antes cuando leí el documento.

Básicamente es para agradecerle a doña Laura Vargas, vicerrectora Ejecutiva, y a todo su equipo de trabajo, por el excelente trabajo que realizaron con esta investigación de la propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos, una transformación que desde hace mucho tiempo se ha sentido como necesaria y que ya está dando esos pasos importantes que se deben realizar.

Lo otro es que ojalá que a un corto plazo se logre realizar esta parte de transformación tecnológica, o sea, que se lleva a cabo el sistema integrado de recursos humanos o como queramos llamarle, porque es necesario, también los tiempos lo demandan y hay que integrar todos los sistemas administrativos de la Universidad relacionados con la parte del talento humano. O sea, ya salir un poquito de lo manual para la automatización.

Finalmente, reconocer que lo que queremos contemplar o cubrir con esta transformación, que es un problema que no ha sido único de nosotros, sino que ha sido una discusión o un análisis de diferentes universidades en el mundo, como muy bien lo ilustran ellos en el estudio.

Así que adelante y muchos éxitos doña Laura y cuenten con mi apoyo y colaboración en todo ese proceso, con tal de que tengamos un éxito en su desarrollo y que avancemos hasta donde las posibilidades nos lo permitan. Cuente con mi apoyo y adelante doña Laura, y a todo su equipo de trabajo. Gracias.

CARLOS MONTOYA: Buenos días estimados compañeros del Consejo Universitario y compañeras, doña Laura y a la comunidad universitaria que nos sigue a través del Canal de YouTube.

Efectivamente, creo que en tiempo récord, diría yo, ante la solicitud de este Consejo hace cerca de 3 meses que se le pide a la administración, que nos plantee una propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos y en aquella oportunidad yo mencioné, la transformación o hacia donde debería ir la Oficina de Recursos Humanos siempre se presentaba como una aspiración en campaña política de muchas órdenes, tanto en la Rectoría como en las participaciones a Consejo Universitario, y no se había logrado un efecto coyuntural, este año creo que se logró materializar un acuerdo que este Consejo Universitario le pide a la administración y en buena hora.

Doña Laura, agradecerle por el trabajo que han realizado este tiempo, sé que fue muy poco tiempo quizás para presentar una propuesta como esta, que durante muchos años estuvo este Consejo a la espera y acoger las recomendaciones que ustedes plantean en ese informe, a veces no hace falta poner 15 o 20 recomendaciones, creo que ha sido muy concreto el estudio que ustedes presentan en cuanto a la recomendación o sugerencia que le hacen a este Consejo y que va a contar con el apoyo de este servidor.

Efectivamente, me parece que debemos iniciar con ese proceso de transformación en cuanto a la creación de la dirección y posteriormente, será ya de acuerdo a un plan que ustedes presentarán, programático, diría yo, para ver cada una de las etapas que ustedes plantean, referentes a evaluar el estado del área de recursos humanos, me parece que el análisis contextual es importantísimo, cómo implementar el proceso por fases y también en la parte de evaluación periódica de todo el proceso de transformación, que es la que nos va a ir orientando el quehacer con las decisiones que se van a ir tomando.

Efectivamente creo que es una muy buena oportunidad para empezar con este proceso que ya, pues desde hace muchos años estamos a la espera y por supuesto que en el camino, pues iremos encontrando aquellas situaciones que de repente no tenemos contempladas y que deberán irse incorporando en cada una de las fases que ustedes muy bien plantean y por qué no, se le abrirán líneas de trabajo adicionales a las que ya aquí se plantean.

Entonces, de mi parte muy complacido por el trabajo y sí acoger el tiempo que ustedes plantean ahí de un mes, como lo mencionó doña Marlene, me parece que es muy estrecho, tal vez dos meses creo que doña Marlene mencionó por acá,

sería un tiempo prudencial para que ustedes tengan un tiempo también para poder realizar lo que se plantean ahí, que es una aspiración muy buena, me parece a mí en un corto tiempo.

Entonces, de parte de este servidor el apoyo a la gestión que van a realizar y el trabajo que nos van a presentar posteriormente con respecto a este tema de tanta importancia a nivel institucional y que no sea como tal vez algunas personas creen, que es cambiar un nombre de oficina, pero no, no es cambiar un nombre a la oficina, es un cambio para romper ese paradigma institucional que hay con respecto a la visión de talento humano, y que las personas también que son usuarios o nosotros que circulamos dentro de la institución, podamos vernos beneficiados de ese cambio que ustedes están proponiendo, que las personas sientan que hay un acompañamiento, que las personas sientan que sí se les escucha, que las personas se sientan parte de este proceso institucional. Muy agradecido con el trabajo y cuentan con mi apoyo. Gracias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Buenos días, un saludo para ustedes. Igualmente, para toda la comunidad universitaria.

Yo estuve revisando la propuesta y me parece que es un buen punto de partida, me parece que es necesario modernizar esta Oficina de Recursos Humanos, me parece que algunos elementos que se incorporan permiten un enfoque más moderno, más integral.

Creo que es una oportunidad que la UNED no debe desaprovechar, ciertamente, por más bonito que esté en el papel los objetivos de la oficina, es necesario aterrizar eso en la reorganización administrativa, jurídica y también tecnológica, es decir, yo también me he quedado sorprendido un poco al conocer más de cerca a la UNED, de todos los planteamientos que hace la comunidad universitaria, las quejas que he escuchado de personas funcionarias en el sentido del funcionamiento de esta oficina, de la necesidad de modernizar procesos que sean automatizados, de contar con un sistema tecnológico que permita realizar todos los trámites en línea.

Son cosas donde además de las buenas intenciones y los objetivos claros, va a ser necesario invertir recursos en y será hasta ese momento en el que se podrá ver un cambio para la comunidad universitaria, una oficina que funcione de manera ágil, que tenga todos los trámites en línea, toda la información centralizada, procedimientos homogéneos para el reconocimiento de los distintos derechos de las personas trabajadoras de la Universidad, trámites claros y expeditos para los nombramientos, para el reconocimiento de los distintos elementos que forman parte del salario de las personas trabajadoras, es decir, además de la primera “piedra” que se está poniendo hoy, podríamos decir que hoy se está poniendo esa primera piedra de ese nuevo edificio que se quiere construir, de esa nueva oficina, pero a partir de ahí va a iniciar todo un proceso donde va a ser necesario entrarle a los problemas operativos, administrativos, tecnológicos de esta oficina.

Yo tengo solamente una observación sobre el documento, en algunas partes de la justificación que leyó don Eduardo, no en la parte final y no en todo el texto se hace referencia a las personas funcionarias de la UNED, como personas colaboradoras, como que en algunas partes se copia esa jerga que ahora está de moda en el mundo empresarial y que sin duda está influenciada por la ideología neoliberal, de calificar a las personas trabajadoras o funcionarias como colaboradoras.

Yo pediría que eso se revise y que la UNED aclare el asunto, me parece que no es apropiado que una institución pública copie esa jerga que, además, lo que busca en el fondo es invisibilizar la realidad, que es que por más que queramos fomentar un clima de trabajo armónico, donde queremos que las personas trabajadoras se sientan a gusto y den más de sí y quieran colaborar con los objetivos institucionales, lo cierto es que siguen siendo personas trabajadoras, personas funcionarias que están sujetas a un régimen laboral, a una relación de subordinación que no se puede invisibilizar o ignorar y por supuesto que todas estas tendencias ideológicas a calificar a las personas trabajadoras como colaboradores, pues en el fondo lo que buscan es invisibilizar los derechos laborales y obviamente yo sé que ese no es el objetivo del documento, entonces lo que pediría es que se revise toda la redacción y se eliminen esas referencias a las personas trabajadoras de la institución, utilizando esta jerga importada y que se haga referencia, como también dice el documento en otras partes, a las personas funcionarias de la UNED o a las personas trabajadoras de la UNED.

Esa sería como mi única observación, como les digo, el documento es un buen punto de partida, pero el diablo está en los detalles, es decir, difícilmente uno se va a oponer a la conceptualización general que se está planteando aquí y ahora, la tarea es como eso se aterriza en cambios concretos para el mejoramiento de la Oficina de Recursos Humanos o ahora de talento humano.

LAURA VARGAS: Realmente agradecerles a ustedes el apoyo recibido, aquí estamos tomando nota de todas las observaciones que nos están haciendo muy acertadas todas ellas, realmente como lo han dicho todos ustedes, esto es una transformación que se merece la UNED, que ya era necesaria y que lo estábamos urgiendo desde hace un tiempo atrás.

Entonces de nuestra parte, de parte del equipo que conformamos para poder echar adelante o atender este acuerdo del Consejo, realmente tenemos toda la disposición de seguir trabajando con todo el ánimo, quiero agradecer públicamente a doña Lorena Carvajal porque su conocimiento ha sido fundamental para esta transformación o para este planteamiento que estamos haciendo.

También tenemos la visión externa de todos los otros tres que estamos participando, que no somos parte o no somos funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, pero estas visiones encontradas nos permiten llegar a estos planteamientos más a lo actualizado y lo que la UNED y el mundo actual requieren

para realmente seguir potenciando esta capacidad que tiene la UNED de llegar a todos los lugares y a todos los territorios, que esto es muy, muy importante para nosotros.

Básicamente eso es lo que quería expresarles, agradecerles a ustedes como Consejo Universitario el apoyo y la posibilidad de que realmente esto se materialice, porque sin el apoyo de ustedes no podríamos lograrlo. Muchas gracias.

MAUREEN ACUÑA: Buenos días, compañeros, compañeras y funcionarios que nos ven por la transmisión.

Muy complacida con esta transformación, Laura, felicitar a todo el equipo que usted lidera y que ayuda en la Oficina de Recursos Humanos, es un gran equipo que siempre han trabajado con mucho compromiso, siempre es un gran equipo que está en la UNED, una felicitación a todos ellos que hicieron este trabajo.

Creo que es muy importante, en tiempo récord, digo yo, porque se les pidió rapidísimo y cumplieron a cabalidad con el tiempo y de verdad muy complacida, algo que necesitamos en la Universidad, esa transformación, importantísimo porque hay procesos, todo el apoyo de parte mía a esta propuesta realmente y creo que con el apoyo de todos los compañeros del Consejo, hemos apoyado y apoyamos esta transformación, este documento. Muy importante la parte de los sistemas informáticos, se ocupará, hay un presupuesto, esperemos que se logre, como va en etapas esta transformación, pues creo que hay muchas unidades que están involucradas, el CPPI, que también es un gran equipo que van a tener el apoyo ustedes de ellos para esta transformación, la parte de tecnología, donde también hay un buen equipo, así que quedo simplemente muy contenta, de verdad con esta transformación, en hora buena que ya se dé y seguir adelante Laura, siguen más retos con esto, esperemos que pronto veamos esta transformación hecha una realidad. Cuentan con todo mi apoyo. Gracias.

OSVALDO CASTRO: Primero, buenos días al Consejo Universitario y a la comunidad universitaria que nos sigue el día de hoy.

Sumarme a las recomendaciones de los compañeros que me antecedieron, pero principalmente un profundo agradecimiento porque en tiempo récord, Ana Lorena y su equipo de trabajo lograron cristalizar una propuesta, una deuda de hace bastante tiempo encabezados por doña Laura.

Eso da un buen aliciente en la labor administrativa que se está realizando y también para ir mejorando y estar siempre a la vanguardia institucional de mejora.

Entonces, me uno a ello y ojalá poder ir cristalizando poco a poco estas etapas de este proyecto de recursos humanos o gestión del talento humano. Muchas gracias.

MARLENE VÍQUEZ: Doña Laura una consulta, le podemos llamar a esta propuesta que usted presenta, porque me parece que las intervenciones han sido muy valiosas, a la propuesta ustedes le pusieron propuesta de transformación de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia.

En realidad, el acuerdo del 2019 implicaba toda el área que involucra la gestión del talento humano en la UNED, entre ellas, también, la oficina de Recursos Humanos. Entonces, me parece que con lo expresado por doña Catalina y esta servidora, más bien sería propuesta como marco orientador de la creación del Sistema sobre la Gestión del Talento Humano en la UNED.

No sé si le parece, si le parece a Catalina, con lo que dijo. Me parece que es la propuesta de marco orientador, tanto metodológico como conceptual, así lo estamos entendiendo, para la creación del Sistema de la Gestión del Talento Humano en la UNED. Ese es un asunto.

El otro asunto es que acoja usted la solicitud que hace don José María Villalta de cambiar la palabra “colaborador” por “personas funcionarias”. Esa es una cuestión, nada más, de términos. Es de forma, no es de fondo.

CATALINA MONTENEGRO: No doña Marlene, si es de fondo. Obviamente, el equipo de la Oficina de Recursos Humanos y quienes están liderando, también, esta reflexión, son los expertos y las expertas, pero no es solo de forma. Hay un tema de cómo se concibe el vínculo con las personas trabajadoras en una institución. Entonces, creo que es más profundo.

MARLENE VÍQUEZ: Yo la entiendo. Don José María fue muy claro, Catalina, por eso, nada más, le hice la pregunta directa a doña Laura, nada más, para que se haga ese cambio, porque tiene un gran significado en el fondo de lo que eso significa. Eso es lo importante, para que lo podamos hacer.

Y, si usted está de acuerdo con eso y todos los demás, entonces acogerían la propuesta. Ya doña Laura acepta el nombre y lo aprobaríamos en los términos en que yo lo dije, que quedó grabado al inicio de la propuesta.

Que, primero era poner como considerandos el acuerdo del año 2023, el acuerdo del 2019 del Consejo Universitario, el documento doña Laura, ya con las modificaciones respectivas, doña Laura nos lo manda en Word, por favor, con esas observaciones, y donde se dice “dirección de talento humano” hay que ponerle “dirección del talento humano de la UNED”, porque ahí dice; se le olvidó “gestión” en la página 39 y 40.

Entonces, para que lo puedan comprobar. Mencionar que el documento, para las cuestiones del acta, se transcribe textualmente el documento corregido con las observaciones que se han hecho. Y, se acuerda aprobar o acoger, yo no sé si es

aprobar o acoger, pero sería como acoger la propuesta de la transformación del talento humano de la UNED, en los términos que lo propone la señora Laura Vargas mediante el oficio tal. Aquí hay que poner todo ahí.

El otro sería aprobar, y eso sí hay que hacerlo, la creación del puesto de la Dirección de Gestión del Talento Humano, para que tengan sentido las demás etapas, porque eso tiene que incluirse en el POA-Presupuesto 2024.

El otro acuerdo es brindar, en lugar de un mes, brindar dos meses a la Vicerrectoría Ejecutiva, a la Oficina de Recursos Humanos y al CPPI, para el cumplimiento de las diferentes etapas establecidas en la propuesta presentada por la Vicerrectoría Ejecutiva citada en el punto 1 del presente acuerdo para posterior conocimiento y aprobación del Consejo Universitario.

Entonces, con esos términos les agradecería, si están de acuerdo, aprobarlo y darle firmeza de una vez al acuerdo.

EDUARDO CASTILLO: Perdón doña Marlene. Para esos dos meses podría indicarse al 15 de setiembre.

MARLENE VÍQUEZ: Dos meses a partir del recibido del acuerdo. Hoy estamos 6 de Julio, entonces simplemente sería 6 de setiembre. Póngale, entonces, a más tardar el 15 de setiembre del 2023. ¿Le parece doña Laura?

LAURA VARGAS: Sí, perfecto.

MARLENE VÍQUEZ: Ok, entonces, si están de acuerdo ponemos “de acuerdo” de una vez y le damos firmeza.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 1)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 (CU-2023-206), el cual, en lo que interesa, se acuerda:**

“2. Solicitar a la administración, y en particular a la Vicerrectoría Ejecutiva y Rectoría que, en un plazo de dos meses (4 de julio del 2023), presenten la propuesta de reestructuración de la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10

de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.”

- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), en el que, en lo que interesa, se indica:**

“SE ACUERDA:

Solicitar a la Administración que presente al Consejo Universitario, para su conocimiento y análisis, a más tardar el 1 de marzo del 2020, una propuesta de reestructuración del área de recursos humanos, incluyendo la Oficina de Recursos Humanos, que responda a los actuales requerimientos institucionales en materia de desarrollo del talento humano. La propuesta debe ser integral. En este sentido debe incluir la gestión, la organización, aspectos legales y presupuestarios, entre otros.”

- 3. El oficio VE-183-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-664-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que en atención a los acuerdos citados en el considerando 1 y 2 del presente acuerdo, remite al Consejo Universitario una propuesta titulada “Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia”.**
- 4. La lectura y análisis de la propuesta “Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia”, realizado en la presente sesión del Consejo Universitario, con los cambios solicitados por los miembros del Consejo Universitario (REF. CU-683-2023)**

**SE ACUERDA:**

- 1. Acoger la propuesta titulada “Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia”, presentada por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, mediante oficio VE-183-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-664-2023), incorporando los cambios solicitados por los miembros del Consejo Universitario en la presente sesión. (La propuesta con las inclusiones se anexa al acta de la sesión)**
- 2. Aprobar la creación del puesto de la Dirección de Gestión del Talento Humano en la Universidad Estatal a Distancia.**
- 3. Brindar un plazo de dos meses a la Vicerrectoría Ejecutiva, a la Oficina de Recursos Humanos y al Centro de Planificación y**

**Programación Institucional (a más tardar el 15 de setiembre del 2023), para el cumplimiento de las diferentes etapas establecidas en la propuesta citada en el considerando 4 del presente acuerdo, de forma tal que remita lo correspondiente para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario.**

## **ACUERDO FIRME**

Muchísimas gracias doña Laura. Hasta luego.

\*\*\*

Al ser las 10:39 am, la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, se retira de la sesión virtual del Consejo Universitario.

\*\*\*

### **2. Oficio VE-185-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, referente a solicitud de proceso de atracción para la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.**

Se conoce el oficio VE-185-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-675-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 (CU-2023-206), solicita la apertura del proceso de atracción para la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

MARLENE VÍQUEZ: Don Vladimir, ahora seguimos con los puntos que están en puntos de inclusión que nos dio Paula.

Decía “incluir en correspondencia”, que fue lo primero que vimos hoy de la señora vicerrectora Ejecutiva. Ahora, viene el punto 2, que es un oficio de la señora vicerrectora Ejecutiva referente a la solicitud del proceso de atracción para la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

La propuesta de acuerdo que hace la secretaría del Consejo Universitario, para mí es pertinente, entonces, no sé si desea que se la lea, don Vladimir.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Bueno, si todos la hemos leído, no hay problema en no leerla. Pero, si quiere leerla, la leemos.

MARLENE VÍQUEZ: Dice:

“CONSIDERANDO:

1. El oficio VE-185-2023 de fecha 03 de julio de 2023 (REF. CU-675-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 (CU-2023-206), solicita la apertura del proceso de atracción para la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

No sé quién es la que está arreglando. Es Yuly, porque tendría que poner en el considerando “solicita la apertura”

2. Lo establecido en el art 15, inciso b) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, y en lo que interesa, indica:

“ARTÍCULO 15

(...)

b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.”

3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2727-2019, Art. IV, inciso 2) celebrada el 04 de abril del 2019 y aprobado en firme en sesión 2728-2019, celebrada el 10 de abril del 2019 (CU-2015-225), que, en lo que interesa indica:

“CONSIDERANDO QUE:

1. Se hace necesario reforzar los mecanismos democráticos de participación en las oportunidades laborales, específicamente en las posibilidades de ascenso.
2. Es preciso fortalecer la transparencia en la selección del personal idóneo cuyo nombramiento esté a cargo del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 25 del Estatuto Orgánico.

SE ACUERDA:

Toda vez que corresponda al Consejo Universitario realizar un nombramiento interino en una plaza vacante, se hará con base en una terna con los atestados de las personas elegibles, de la cual el Consejo Universitario nombrará a la persona idónea.”

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de atracción para el nombramiento interino del puesto de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, por un período de seis meses.”

MARLENE VÍQUEZ: Esa es la propuesta de acuerdo. Si hay alguna observación. Don Vladimir le toca a usted.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo también estoy de acuerdo. Los que estén de acuerdo entonces.

CARLOS MONTOYA: Yo tengo una duda. Eso ya salió a concurso interno, no se cumplió con la terna, ahora que se va a realizar ese proceso de atracción del nombramiento interino, ¿qué pasa con el concurso?

MARLENE VÍQUEZ: En realidad es un proceso de atracción para llenar una plaza que de manera interina. En este momento, doña Ana Lorena Carvajal, tiene el nombramiento por recargo.

CARLOS MONTOYA: Ah, perdón. Sí, está bien.

MARLENE VÍQUEZ: Es nada de forma interina.

CARLOS MONTOYA: Sí, de acuerdo. Completamente de acuerdo, estaba en otro sitio.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 2)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio VE-185-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-675-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 (CU-2023-206), solicita la apertura del proceso de atracción para la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.**
- 2. Lo establecido en el artículo 15, inciso b) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, en lo que interesa, indica:**

“ARTÍCULO 15

(...)

b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.”

3. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2727-2019, Art. IV, inciso 2) celebrada el 04 de abril del 2019 y aprobado en firme en sesión 2728-2019, celebrada el 10 de abril del 2019 (CU-2015-225), que, en lo que interesa indica:**

“CONSIDERANDO QUE:

1. Se hace necesario reforzar los mecanismos democráticos de participación en las oportunidades laborales, específicamente en las posibilidades de ascenso.
2. Es preciso fortalecer la transparencia en la selección del personal idóneo cuyo nombramiento esté a cargo del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 25 del Estatuto Orgánico.

SE ACUERDA:

Toda vez que corresponda al Consejo Universitario realizar un nombramiento interino en una plaza vacante, se hará con base en una terna con los atestados de las personas elegibles, de la cual el Consejo Universitario nombrará a la persona idónea.”

**SE ACUERDA:**

**Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de atracción para el nombramiento interino del puesto de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, por un período de seis meses.**

**ACUERDO FIRME**

3. **Oficio DAES-130-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud de recargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, por motivo de representación institucional CONREVE-JUDUCA.**

Se conoce el oficio DAES-130-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-671-2023), suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita que se recargue dicha dirección en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, del 09 al 14 de julio del 2023, ya que estará representando a la Universidad en el Consejo Regional de Vida Estudiantil (CONREVE) y en los Juegos Deportivos Universitarios Centroamericanos (JUDUCA) a realizarse en El Salvador.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Es de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a la solicitud de recargo de esa dirección en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa,

por motivo de representación institucional CONREVE-JUDUCA REF. CU-671-2023. Dice:

“CONSIDERANDO:

El oficio DAES-130-2023 de fecha 04 de julio de 2023 (REF. CU-671-2023), suscrito por la Magister Raquel Zeledón Sánchez, directora de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita que se recargue dicha dirección en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, del 09 al 14 de julio de 2023, ya que estará representando a la Universidad en el Consejo Regional de Vida Estudiantil (CONREVE) y en los Juegos Deportivos Universitarios Centroamericanos (JUDUCA) a realizarse en El Salvador.

SE ACUERDA:”

MARLENE VÍQUEZ: Entonces, hay que hacer la votación secreta.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Entonces, que nos envíen lo que corresponde.

\*\*\*

Se procede con la votación secreta para el recargo de funciones en la Dirección de Asuntos Estudiantiles en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, quedando de la siguiente manera:

A favor	8 votos
En contra	0 votos
En blanco	0 votos

MARLENE VÍQUEZ: Tiene 8 votos.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Si, 8 votos. Está bien.

MARLENE VÍQUEZ: Entonces, ya quedó nombrada por recargo interino, doña Silvia Barrenechea.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 3)**

**CONSIDERANDO:**

**El oficio DAES-130-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-671-2023), suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita que se recargue dicha dirección en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, del 09 al 14 de**

**julio del 2023, ya que estará representando a la Universidad en el Consejo Regional de Vida Estudiantil (CONREVE) y en los Juegos Deportivos Universitarios Centroamericanos (JUDUCA) a realizarse en El Salvador.**

**SE ACUERDA:**

**Recargar la Dirección de Asuntos Estudiantiles en la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, del 09 al 14 de julio del 2023, debido a que la señora Raquel Zeledón Sánchez estará representando a la Universidad en el Consejo Regional de Vida Estudiantil (CONREVE) y en los Juegos Deportivos Universitarios Centroamericanos (JUDUCA) a realizarse en El Salvador.**

**ACUERDO FIRME**

**4. Oficio VA-088-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”.**

Se conoce el oficio VA-088-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-665-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”, para la aprobación del Consejo Universitario.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Este punto dice:

“Oficio VA-088-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”. REF. CU-665-2023.

**CONSIDERANDO:**

El oficio VA-088-2023 de fecha 04 de julio de 2023 (REF. CU-665-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”, para la aprobación del Consejo Universitario.

**SE ACUERDA:**

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio VA-088-2023 (REF. CU-665-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, con el fin de que analice el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”, y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 31 de agosto de 2023.”

EDUARDO CASTILLO: Perdón, una duda, para doña Maureen. Es que los tres estudios están para el 31 de agosto.

MARLENE VÍQUEZ: Si, pero no hay problema, si sale.

MAUREEN ACUÑA: Sí salen Eduardo.

EDUARDO CASTILLO: Ok, está bien.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO III-A, inciso 4)**

#### **CONSIDERANDO:**

**El oficio VA-088-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-665-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”, para la aprobación del Consejo Universitario.**

#### **SE ACUERDA:**

**Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio VA-088-2023 (REF. CU-665-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, con el fin de que analice el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Asistencia Integral para la Persona Adulta Mayor”, y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de agosto del 2023.**

#### **ACUERDO FIRME**

#### **5. Oficio VA-089-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico “Gestión Local”.**

Se conoce el oficio VA-089-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-666-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Gestión Local”, para la aprobación del Consejo Universitario.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Dice:

“Oficio VA-089-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico “Gestión Local”. REF. CU-666-2023

CONSIDERANDO:

El oficio VA-089-2023 de fecha 04 de julio de 2023 (REF. CU-666-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Gestión Local”, para la aprobación del Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio VA-089-2023 (REF. CU-666-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, con el fin de que analice el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Gestión Local”, y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 31 de agosto de 2023.”

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

**ARTÍCULO III-A, inciso 5)**

**CONSIDERANDO:**

**El oficio VA-089-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-666-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Gestión Local”, para la aprobación del Consejo Universitario.**

**SE ACUERDA:**

**Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio VA-089-2023 (REF. CU-666-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, con el fin de que analice el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Gestión Local”, y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de agosto del 2023.**

**ACUERDO FIRME**

**6. Oficio VA-090-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”.**

Se conoce el oficio VA-090-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-667-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”, para la aprobación del Consejo Universitario.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Dice:

“Oficio VA-090-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de aprobación del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”. REF. CU-667-2023

CONSIDERANDO:

El oficio VA-090-2023 de fecha 04 de julio de 2023 (REF. CU-667-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”, para la aprobación del Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio VA-090-2023 (REF. CU-667-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, con el fin de que analice el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”, y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 31 de agosto de 2023.”

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

**ARTÍCULO III-A, inciso 6)**

**CONSIDERANDO:**

**El oficio VA-090-2023 de fecha 04 de julio del 2023 (REF. CU-667-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que remite el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”, para la aprobación del Consejo Universitario.**

**SE ACUERDA:**

**Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, el oficio VA-090-2023 (REF. CU-667-2023), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, con el fin de que analice el diseño curricular del plan de estudios del Técnico “Desarrollo de Aplicaciones de Software”, y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 31 de agosto del 2023.**

**ACUERDO FIRME**

**7. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, referente a solicitud de prórrogas.**

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico de fecha 05 de julio del 2023 (CU-CPDA-2023-043), referente a la solicitud de varias prórrogas.

MAUREEN ACUÑA: Es una solicitud de prórroga de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico. Estos son unos acuerdos que nos había mandado el Consejo Universitario, con respecto al plan de la maestría en Gestión de Políticas Públicas para el Desarrollo Territorial, el otro un acuerdo de Políticas Editoriales de la UNED, y, el otro de Estrategia Institucional para la Promoción y Comercialización del Libro.

Nos habían mandado esos tres acuerdos donde veíamos esos documentos para hacer un dictamen. Con respecto a ellos, en este momento, está en análisis. Se hicieron subcomisiones para hacer el dictamen de cada uno de esos acuerdos. Y, el artículo 26 del Reglamento de Carrera Universitaria. Como se hicieron dictámenes y algunas consultas a otras unidades, entonces, esas subcomisiones nos pidieron prórroga.

Entonces, tenemos que esperar lo que nos diga esa subcomisión, para analizar y dictaminar en la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico. Entonces, son esas prórrogas para el 15 de agosto y las de Políticas de Editorial y de Comercialización del Libro para el 30 de agosto y 30 de octubre.

Estamos en espera porque esas subcomisiones nos pidieron prórroga para enviar los dictámenes.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Procederemos a votar en las prórrogas, obviamente.

MAUREEN ACUÑA: Sí, señor.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Los que estén de acuerdo.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

**ARTÍCULO III-A, inciso 7)**

**CONSIDERANDO:**

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico de fecha 05 de julio del 2023 (CU-CPDA-2023-043), referente a la solicitud de varias prórrogas.**

2. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2948-2023, Art. III-A, inciso 7), celebrada el 16 de febrero del 2023 (CU-2023-061), donde remiten a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el oficio CONSEP-003-2023 de fecha 8 de enero y firmado el 9 de febrero del 2023, suscrito por el señor Ronald Sequeira Salazar, presidente del Consejo del Sistema de Estudios de Posgrado, con el fin de que analice el plan de Maestría Profesional en Gestión y Políticas Públicas para el Desarrollo Territorial (REF. CU-097-2023), y brinde un dictamen al plenario.**
3. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión 2057-2010, Art. VI, inciso 3-b), celebrada el 7 de octubre del 2010 (CU-2010-640), en relación con la propuesta de Políticas Editoriales de la UNED (REF.CU-215-2010), elaborada por la Comisión Especial, nombrada por el Consejo Universitario en la sesión 1955-2008, del 27 de noviembre del 2008.**
4. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2901-2022, Artículo IV-A, inciso 9), celebrada el 17 de marzo del 2022 (CU-2022-153), donde remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el dictamen CU.CPDOyA-2020-051 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, referente a la propuesta denominada “Estrategia institucional para la promoción y comercialización del libro UNED, junio 2020”, con el fin de que sirva de insumo en la definición de Políticas Editoriales de la UNED.**

**Nota: Los acuerdos mencionados en los considerandos 2 y 3 están relacionados y se analizan de manera conjunta.**

5. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2864-2021, Art. VI, inciso 2-a-2) celebrada el 15 de julio del 2021 (CU-2021-234), donde se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el oficio CCAAd.107.2020 del 6 de agosto del 2020 (REF. CU-755-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Administrativa en sesión No. 09, Art. IV, inciso 2, del 16 de julio y ratificado el 6 de agosto del 2020, en el que solicita interpretación del artículo 26 del Reglamento de Carrera Universitaria, con el fin de que brinde un dictamen al plenario.**
6. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2865-2021, Art. IV, inciso 2) celebrada el 22 de julio del 2021 (CU-2021-265), donde remiten a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico los acuerdos CU-2018-460 (REF.CU-486-2018) / CU-2018-761 (REF.CU-815-2018) / CU-2019-603 (REF.CU-**

639-2019) / CU-2020-516, relacionados con las solicitudes de la Comisión de Carrera Administrativa, referente al artículo 26 del Reglamento de Carrera Universitaria y el artículo 97 del Estatuto de Personal, para que la comisión brinde un dictamen integral.

**Nota:** Los acuerdos mencionados en los considerandos 4 y 5 están relacionados y se analizan de manera conjunta.

7. La Comisión de Políticas de Desarrollo Académico está a la espera de los dictámenes solicitados a varias oficinas, para continuar con el análisis de los puntos indicados anteriormente.

#### **SE ACUERDA:**

**Conceder prórroga a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico para el cumplimiento de los siguientes acuerdos:**

- CU-2023-061 al 15 de agosto de 2023.
- CU-2010-640 y CU-2022-153 al 30 de octubre de 2023.
- CU-2021-234 y CU-2021-265 al 30 de agosto de 2023.

#### **ACUERDO FIRME**

8. **Dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, en el que solicitan autorización para realizar una revisión integral de las Políticas establecidas para las personas estudiantes privadas de libertad del 2010.**

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, de fecha 23 de mayo del 2023 (CU.CPDEySU-2023-019), referente a solicitud de autorización al Consejo Universitario para que dicha comisión realice una revisión integral de las Políticas establecidas para las personas estudiantes privadas de libertad del 2010.

CATALINA MONTENEGRO: Claro que sí, aquí lo tengo abierto, pero esperaré, que Paula lo proyecte.

Es el punto a del 5 y es una solicitud de autorización para que la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes pueda abordar el siguiente acuerdo.

Dice:

“CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2940-2022, Art. III-A, inciso 18) celebrada el 24 de noviembre del 2022 (CU-2022-631), en el

que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el oficio RED-019-2022 del 26 de octubre del 2022 (REF. CU-1020-2022), suscrito por los señores Ronald Sequeira Salazar, director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales; la señora Linda María Madriz Bermúdez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación; el señor Federico Li Bonilla, director de la Escuela de Ciencias de la Administración; y la señora Floreny Ulate Artavia, directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, en el que plantean políticas institucionales, relativas a los privados de libertad en el contexto del nuevo convenio con el Ministerio de Justicia y Paz, y de las recientes condenatorias en recursos de amparo planteados contra la UNED.

2. Las visitas realizadas por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector de la Universidad, a las sesiones 609-2023, 610-2023 y 611-2023, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, celebradas respectivamente, el 17 de abril, 25 de abril y 09 de mayo, 2023, el señor Ronald Sequeira Salazar, director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales; y Jorge Eduardo Castillo Fonseca, director a.i. de la Escuela de Ciencias de la Administración y las señoras Linda María Madriz Bermúdez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, Floreny Ulate Artavia, directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, las señoras Yolanda Morales Quesada, jefa a.i. de la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil y Noelia Vega Rodríguez, funcionaria de la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil, a las sesiones 609-2023 y 610-2023 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, celebradas respectivamente, el 17 de abril y 25 de abril, 2023, en la que expusieron sus inquietudes con respecto a las políticas institucionales del 2010 relativas a los estudiantes privados de libertad, en el contexto del nuevo convenio con el Ministerio de Justicia y Paz, y de las recientes condenatorias en recursos de amparo planteados contra la UNED. (Páginas de la 5 a la 21 de la minuta 609-2023 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias)
3. Lo expresado por el señor José María Villalta Flores-Estrada y el señor Rodrigo Arias Camacho, sobre el tema en análisis. Al respecto, indican:

“JOSÉ MARÍA VILLALTA: (...)”

Pareciera que hace falta como un protocolo, un procedimiento integrado para el tratamiento de la población privada de libertad a todos los niveles, verdad, o sea, entiendo que en las escuelas han ido desarrollando sus procedimientos, entiendo que DAES tiene también sus procedimientos internos para manejar los distintos trámites que tienen con la población privada de libertad, pero me da la impresión, usted me corregirá si me equivoco, de que hace falta como un protocolo institucional que integre todos esos procedimientos. Esa aspiración podría plasmarse en la política.

Me parece que la política sí debe revisarse, o por lo menos aclararse en cuanto al tema de la definición de la oferta académica porque ciertamente podría haber una contradicción ahí.

Me parece que hay un vacío desde el punto de vista jurídico, o sea, yo no quiero llevar esta discusión al plano jurídico, pero quiero nada más plantearlo para que ustedes vean que hay una dimensión jurídica de esto. Es decir, la decisión de negarle a un estudiante que pueda matricular una carrera determinada o que puedan empadronarse una carrera cumpliendo los requisitos a pesar de que cumplen los requisitos generales es una decisión que trasciende las escuelas, es una decisión institucional y por lo tanto, la política y la normativa de la UNED debería hacerlo así; debería haber un proceso de consulta con las escuelas, pero debería haber criterios unificados a nivel institucional ahí creo que sí podríamos mejorar esa política. (...)

Entonces, a mí me parece que aquí falta claridad, falta de definición, probablemente falta normativa, es decir, la UNED podría tener una normativa más clara sobre este tema. (...)

RODRIGO ARIAS: Sí corresponden al Consejo Universitario, otras no corresponden al Consejo Universitario y estamos trabajando desde la administración con diferentes grupos, tratando de resolver algunos de esos elementos, pero hay puntos de todo el accionar más integral que también nos impiden redefinir algunas decisiones, dentro de ellas, la oferta académica.

Hay una inconsistencia en la política, yo lo dije la vez pasada, necesitamos revisar y actualizar y eliminar las inconsistencias en las acciones estratégicas que acompañan ese documento de políticas. Tal vez, no en la política, pero sí en las acciones estratégicas.

Hay que buscar cuál es el mejor mecanismo para definir esa oferta institucional que se va a dar a las personas privadas de libertad. Creo que ahí sí se ganaría mucho, creo que también tiene que hacerse un trabajo a nivel del Reglamento General Estudiantil en la normativa. Yo creo que hay que pensar, quizás en unos artículos, en un capítulo para el Reglamento General Estudiantil relacionado con la atención a la población privada de libertad. Ya sea en materia de Consejo Universitario, lo operativo no, yo no permitiría que el Consejo entre a definir elementos operativos de la atención a las poblaciones, los que intervenga con una escuela en cuanto a cómo hacer una adecuación para las asignaturas que se dan a las personas privadas de libertad.

Está bien que seamos muy estrictos en nuestras propias valoraciones, pero también tenemos que valorar todo lo que la Universidad ha avanzado en este y en muchos otros campos a lo largo de su historia.

Creo que podemos revisar la política y actualizarla, ojalá con participación de todas las instancias involucradas en esta materia.

Seguiremos trabajando con los diferentes grupos que tenemos establecidos para ir atendiendo algunas de las cosas que se han dicho y otras más también en estas sesiones en las que he tenido la satisfacción de participar y nada más termino nuevamente agradeciendo toda la retroalimentación que se ha dado. (...)"

4. La visita realizada por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector de la Universidad, a la sesión ordinaria virtual 611-2023 del 09 de mayo, 2023, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, en la que, indica es necesario revisar, actualizar, hacer compatible la política con los objetivos y las acciones estratégicas que señala el documento del 2010. Asimismo, la necesidad de tener una normativa, un capítulo para las personas privadas de libertad en el Reglamento General Estudiantil.
5. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias en sesiones 609-2023, 610-2023 y 611-2023, celebradas respectivamente el 17 de abril, 25 de abril y 09 de mayo, 2023, en relación políticas institucionales, relativas a los privados de libertad en el contexto del nuevo convenio con el Ministerio de Justicia y Paz, y de las recientes condenatorias en recursos de amparo planteados contra la UNED.

#### SE ACUERDA:

1. Solicitar al Consejo Universitario autorizar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias a realizar una revisión integral de las Políticas establecidas para las personas estudiantes privadas de libertad del 2010. Para el análisis se incorporará una persona directora de Escuela, la cual será seleccionada por las mismas direcciones de Escuela.
2. Solicitar, respetuosamente a la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, para que, en conjunto con las personas directoras de las escuelas, encargados de carrera, encargados de cátedras, y, en coordinación con la Dirección de Extensión, definan una oferta específica, bajo los criterios de calidad, exigencia y rigurosidad, requeridos en el nivel universitario, lo más amplia posible (carreras completas y posibles niveles y programas de extensión completos), para las personas estudiantes privadas de libertad, tanto en educación formal como en educación no formal, en donde se especifique con claridad los criterios académicos y técnicos que se utilizaron en esa oferta, mientras se actualiza la política aprobada en el 2010 para las personas privadas de libertad. En el análisis que se realice, se puede solicitar la colaboración de otras dependencias que contribuyan en la definición de esa oferta, la cual deberá ser enviada al Consejo Universitario a más tardar el 31 de agosto, 2023. La finalidad de esta

solicitud es tomar como insumo la información solicitada para la actualización de la Política del 2010 para las personas privadas de libertad, que entrará a analizar la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias.

3. Solicitar, respetuosamente a la administración, presentar al Consejo Universitario a más tardar 31 de agosto, 2023, una propuesta de normativa específica para la atención de las personas estudiantes privadas de libertad, en los términos indicados por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en sesión 611-2023 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, celebra el 09 de mayo, 2023, que, en lo que interesa indica:

“(…)

Creo que sí es necesario revisar, actualizar, hacer compatible la política con los objetivos y las acciones estratégicas que señala el documento del 2010.

Mucho ha cambiado y es importante que esa política se actualice a la luz de las condiciones actuales de la sociedad, de las personas privadas de libertad y de la Universidad.

Un segundo punto que yo mencioné expresamente en la última oportunidad que participé, es la necesidad de tener una normativa, yo sugería un capítulo para privados de libertad en el Reglamento General Estudiantil. Ese día lo planteé así, expreso; donde estén los deberes, derechos, compromisos de la Universidad básicos sobre los cuales se lleva adelante toda la acción de la Universidad con las poblaciones privadas de libertad. Me parece que, es bueno que más allá de dos menciones muy superficiales que tiene el Reglamento en la actualidad, pueda desarrollarse una normativa expresa con un capítulo en este Reglamento.

CATALINA MONTENEGRO: Eso sería don Vladimir.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Perfecto, si alguien quiere opinar.

MARLENE VÍQUEZ: Bueno, primero que nada, a mí me satisface muchísimo que aprobemos hoy este acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, es urgente, creo que es necesario que se haga y en ese sentido, pues le agradezco a doña Catalina que hoy la haya presentado y también quisiera solicitar muy respetuosamente a doña Catalina que presente una moción de orden para que se vean los dos puntos siguientes que son dos prórrogas, porque si no, no tiene sentido que se las pusieron ahí en la agenda, porque vencen el 31 de julio y si se tienen que extender las fechas, entonces de una vez lo hagamos, porque el punto b y el punto c que está en esta agenda precisamente son prórrogas, entonces para que extienda la fecha y de una vez puedan salir ahora y podamos trabajar con más espacio dentro de la comisión, gracias.

CATALINA MONTENEGRO: Muchas gracias doña Marlene, entonces le pedimos a Paula que las proyecte para hacer las solicitudes de prórroga.

MARLENE VÍQUEZ: Un Momentito Catalina, nada más que todos tendrían que estar de acuerdo con la moción de orden, primero hay que votar el acuerdo anterior, a ver si estamos todos de acuerdo y en firme con la propuesta a, y la otra después yo dije planteó además una moción de orden para que se vea el punto b y el punto c, pero primero hay que votar el dictamen que usted leyó.

OSVALDO CASTRO: Doña Marlene para mí de acuerdo y en firme ambas.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Pero perdón.

MAUREEN ACUÑA: Yo puse en el chat lo del dictamen que se acaba de leer, creo que don José María tiene la mano levantada.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Perdón, pero es que nos desordenamos un poquito, o sea, primero hay que votar el acuerdo que acabamos de leer y después ver las prórrogas, pasar al siguiente punto, no podemos hacer una votación en combo. Yo estoy de acuerdo con las dos cosas, pero creo que es importante.

CARLOS MONTOYA: Exactamente.

MARLENE VÍQUEZ: Por eso aclaré, por eso dije que utilizaba el espacio don José María, primero que era importante aprobar ese dictamen, y segundo, que planteaba a la vez una moción de orden, le pedí a doña Catalina que leyera el punto b y c, porque eran prórrogas y había que cambiar la fecha, nada más.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Aquí le hacemos tanto caso doña Marlene, que ya estamos en automático, apenas usted nos dice algo y ya inmediatamente lo está mostrando.

CARLOS MONTOYA: Yo estoy de acuerdo con la moción de orden doña Marlene también.

CATALINA MONTENEGRO: Yo también.

OSVALDO CASTRO: Como un avión en piloto automático nos vamos.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí.

EDUARDO CASTILLO: Estoy de acuerdo con José María.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Pero bueno, yo en este momento estoy dando mi voto afirmativo al acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil, creo

que es importante que profundicemos y aceleremos ese proceso de revisión de la política sobre estudiantes privados de libertad.

Creo que hemos llegado a posibles puntos de acuerdo con las distintas partes involucradas, creo que hemos identificado los puntos que es donde podría haber una mejora y para consolidar y fortalecer ese proceso, ese compromiso y ese proceso que tiene la UNED con la población privada de libertad y avanzar en ese derecho a la educación, que es fundamental también para la paz social de nuestro país.

Entonces bueno de mi parte, yo tenía la idea de que ya habíamos aprobado este acuerdo, pero no, ahora estoy revisando y sí fue que lo aprobamos en la comisión y bueno, en la comisión más bien, yo estaba esperando que iniciáramos lo que dice este acuerdo que vamos hacer, pero bueno, obviamente se requiere primero la autorización del plenario, así que espero que en la comisión podamos entrarle de lleno a este tema, una vez que apenas terminemos con la revisión de las observaciones al Reglamento de Becas. Y de acuerdo y en firme.

MARLENE VÍQUEZ: Yo ya voté de acuerdo y en firme.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Queda aprobado y le damos firmeza, se aprueba en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO III-A, inciso 8)**

##### **CONSIDERANDO:**

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, de fecha 23 de mayo del 2023 (CU.CPDEySU-2023-019), referente a solicitud de autorización al Consejo Universitario para que dicha comisión realice una revisión integral de las Políticas establecidas para las personas estudiantes privadas de libertad del 2010.**
- 2. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2940-2022, Art. III-A, inciso 18) celebrada el 24 de noviembre del 2022 (CU-2022-631), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el oficio RED-019-2022 del 26 de octubre del 2022 (REF. CU-1020-2022), suscrito por los señores Ronald Sequeira Salazar, director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales; la señora Linda María Madriz Bermúdez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación; el señor Federico Li Bonilla, director de la Escuela de Ciencias**

de la Administración; y la señora Floreny Ulate Artavia, directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, en el que plantean políticas institucionales, relativas a los privados de libertad en el contexto del nuevo convenio con el Ministerio de Justicia y Paz, y de las recientes condenatorias en recursos de amparo planteados contra la UNED.

3. Las visitas realizadas por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector de la Universidad, a las sesiones 609-2023, 610-2023 y 611-2023, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, celebradas respectivamente, el 17 de abril, 25 de abril y 09 de mayo, 2023, los señores Ronald Sequeira Salazar, director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales; y Jorge Eduardo Castillo Fonseca, director a.i. de la Escuela de Ciencias de la Administración y las señoras Linda María Madriz Bermúdez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, Floreny Ulate Artavia, directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, Yolanda Morales Quesada, jefa a.i. de la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil y Noelia Vega Rodríguez, funcionaria de la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil, a las sesiones 609-2023 y 610-2023 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, celebradas respectivamente, el 17 de abril y 25 de abril, 2023, en la que expusieron sus inquietudes con respecto a las políticas institucionales del 2010 relativas a los estudiantes privados de libertad, en el contexto del nuevo convenio con el Ministerio de Justicia y Paz, y de las recientes condenatorias en recursos de amparo planteados contra la UNED. (Páginas de la 5 a la 21 de la minuta 609-2023 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias)
4. Lo expresado por el señor José María Villalta Flores-Estrada y el señor Rodrigo Arias Camacho, sobre el tema en análisis. Al respecto, indican:

“JOSÉ MARÍA VILLALTA: (...)”

Pareciera que hace falta como un protocolo, un procedimiento integrado para el tratamiento de la población privada de libertad a todos los niveles, verdad, o sea, entiendo que en las escuelas han ido desarrollando sus procedimientos, entiendo que DAES tiene también sus procedimientos internos para manejar los distintos trámites que tienen con la población privada de libertad, pero me da la impresión, usted me corregirá si me equivoco, de que hace falta como un protocolo institucional que integre todos esos procedimientos. Esa aspiración podría plasmarse en la política.

Me parece que la política sí debe revisarse, o por lo menos aclararse en cuanto al tema de la definición de la oferta académica porque ciertamente podría haber una contradicción ahí.

Me parece que hay un vacío desde el punto de vista jurídico, o sea, yo no quiero llevar esta discusión al plano jurídico, pero quiero nada más plantearlo para que ustedes vean que hay una dimensión jurídica de esto. Es decir, la decisión de negarle a un estudiante que pueda matricular una carrera determinada o que puedan empadronarse una carrera cumpliendo los requisitos a pesar de que cumplen los requisitos generales es una decisión que trasciende las escuelas, es una decisión institucional y por lo tanto, la política y la normativa de la UNED debería hacerlo así; debería haber un proceso de consulta con las escuelas, pero debería haber criterios unificados a nivel institucional ahí creo que sí podríamos mejorar esa política. (...)

Entonces, a mí me parece que aquí falta claridad, falta de definición, probablemente falta normativa, es decir, la UNED podría tener una normativa más clara sobre este tema. (...)

RODRIGO ARIAS: Sí corresponden al Consejo Universitario, otras no corresponden al Consejo Universitario y estamos trabajando desde la administración con diferentes grupos, tratando de resolver algunos de esos elementos, pero hay puntos de todo el accionar más integral que también nos impiden redefinir algunas decisiones, dentro de ellas, la oferta académica.

Hay una inconsistencia en la política, yo lo dije la vez pasada, necesitamos revisar y actualizar y eliminar las inconsistencias en las acciones estratégicas que acompañan ese documento de políticas. Tal vez, no en la política, pero sí en las acciones estratégicas.

Hay que buscar cuál es el mejor mecanismo para definir esa oferta institucional que se va a dar a las personas privadas de libertad. Creo que ahí sí se ganaría mucho, creo que también tiene que hacerse un trabajo a nivel del Reglamento General Estudiantil en la normativa. Yo creo que hay que pensar, quizás en unos artículos, en un capítulo para el Reglamento General Estudiantil relacionado con la atención a la población privada de libertad. Ya sea en materia de Consejo Universitario, lo operativo no, yo no permitiría que el Consejo entre a definir elementos operativos de la atención a las poblaciones, los que intervenga con una escuela en cuanto a cómo hacer una adecuación para las asignaturas que se dan a las personas privadas de libertad.

Está bien que seamos muy estrictos en nuestras propias valoraciones, pero también tenemos que valorar todo lo que la Universidad ha avanzado en este y en muchos otros campos a lo largo de su historia.

Creo que podemos revisar la política y actualizarla, ojalá con participación de todas las instancias involucradas en esta materia. Seguiremos trabajando con los diferentes grupos que tenemos establecidos para ir atendiendo algunas de las cosas que se han dicho

y otras más también en estas sesiones en las que he tenido la satisfacción de participar y nada más termino nuevamente agradeciendo toda la retroalimentación que se ha dado. (...)"

5. **La visita realizada por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector de la Universidad, a la sesión ordinaria virtual 611-2023 del 09 de mayo, 2023, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, en la que, indica es necesario revisar, actualizar, hacer compatible la política con los objetivos y las acciones estratégicas que señala el documento del 2010. Asimismo, la necesidad de tener una normativa, un capítulo para las personas privadas de libertad en el Reglamento General Estudiantil.**
6. **El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias en sesiones 609-2023, 610-2023 y 611-2023, celebradas respectivamente el 17 de abril, 25 de abril y 09 de mayo, 2023, en relación con las políticas institucionales, relativas a los privados de libertad en el contexto del nuevo convenio con el Ministerio de Justicia y Paz, y de las recientes condenatorias en recursos de amparo planteados contra la UNED.**

**SE ACUERDA:**

1. **Autorizar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias para realizar una revisión integral de las Políticas establecidas para las personas estudiantes privadas de libertad del 2010. Para el análisis se incorporará una persona directora de escuela, la cual será seleccionada por las mismas direcciones de escuela.**
2. **Solicitar, respetuosamente a la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, para que, en conjunto con las personas directoras de las escuelas, encargados de carrera, encargados de cátedras, y, en coordinación con la Dirección de Extensión, definan una oferta específica, bajo los criterios de calidad, exigencia y rigurosidad, requeridos en el nivel universitario, lo más amplia posible (carreras completas y posibles niveles y programas de extensión completos), para las personas estudiantes privadas de libertad, tanto en educación formal como en educación no formal, en donde se especifique con claridad los criterios académicos y técnicos que se utilizaron en esa oferta, mientras se actualiza la política aprobada en el 2010 para las personas privadas de libertad. En el análisis que se realice, se puede solicitar la colaboración de otras dependencias que contribuyan en la definición de esa oferta, la**

**cual deberá ser enviada al Consejo Universitario a más tardar el 31 de agosto, 2023. La finalidad de esta solicitud es tomar como insumo la información solicitada para la actualización de la Política del 2010 para las personas privadas de libertad, que entrará a analizar la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias.**

- 3. Solicitar, respetuosamente a la administración, presentar al Consejo Universitario a más tardar el 31 de agosto del 2023, una propuesta de normativa específica para la atención de las personas estudiantes privadas de libertad, en los términos indicados por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en sesión 611-2023 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, celebrada el 09 de mayo, 2023, que, en lo que interesa indica:**

“(…)

Creo que sí es necesario revisar, actualizar, hacer compatible la política con los objetivos y las acciones estratégicas que señala el documento del 2010.

Mucho ha cambiado y es importante que esa política se actualice a la luz de las condiciones actuales de la sociedad, de las personas privadas de libertad y de la Universidad.

Un segundo punto que yo mencioné expresamente en la última oportunidad que participé, es la necesidad de tener una normativa, yo sugería un capítulo para privados de libertad en el Reglamento General Estudiantil. Ese día lo planteé así, expreso; donde estén los deberes, derechos, compromisos de la Universidad básicos sobre los cuales se lleva adelante toda la acción de la Universidad con las poblaciones privadas de libertad. Me parece que, es bueno que más allá de dos menciones muy superficiales que tiene el Reglamento en la actualidad, pueda desarrollarse una normativa expresa con un capítulo en este Reglamento.

(…)”

### **ACUERDO FIRME**

CATALINA MONTENEGRO: Sí, gracias doña Marlene, sigamos con el b entonces, qué es una solicitud de prórroga para el informe de la caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en el año 2019.

9. **Dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, referente a solicitud de prórroga al 31 de julio de 2023, para entrega del dictamen sobre el informe de resultados denominado “Caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en los años 2019 al primer cuatrimestre 2022”, elaborado por la Oficina de Atención Socioeconómica.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, de fecha 05 de junio del 2023 (CU.CPDEySU-2023-022), referente a solicitud de prórroga para la entrega del dictamen sobre el informe de resultados denominado “Caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en los años 2019 al primer cuatrimestre 2022”, elaborado por la Oficina de Atención Socioeconómica.

CATALINA MONTENEGRO: Doy lectura al CU. CPDEySU-2023-022:

“CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2944-2023, Art. VI-A, inciso 10) celebrada el 19 de enero del 2023 (CU-2023-013), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias el oficio DAES-214-2022 del 15 de diciembre del 2022 (REF. CU-004-2023), suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora de Asuntos Estudiantiles, en el que remite el informe de resultados denominado “Caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en los años 2019 al primer cuatrimestre 2022”, elaborado por la Oficina de Atención Socioeconómica.
2. Que, la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias se encuentra en el análisis de la reforma integral de la propuesta de modificación al “Reglamento general de becas de pregrado y grado y de apoyos complementarios de la Universidad Estatal a Distancia”.

SE ACUERDA:

Solicitar al Consejo Universitario prórroga al 31 de julio, 2023, para el cumplimiento de lo solicitado mediante acuerdo CU-2023-013, citado en el considerando uno del presente acuerdo.

ACUERDO FIRME

Ahora, como acabamos de aprobar la aprobación del acuerdo anterior de la revisión de las políticas, puede ser que eso nos tome bastante tiempo, yo no sé si más bien deberíamos de ampliar este plazo.

MARLENE VÍQUEZ: Al 30 de septiembre, Catalina.

CATALINA MONTENEGRO: Sí, vamos a cambiarlo Paula, y si este Consejo está de acuerdo, lo pondríamos para el 30 de septiembre.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Es mejor.

CATALINA MONTENEGRO: Muy bien.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Queda aprobado y le damos firmeza, se aprueba en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 9)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, de fecha 05 de junio del 2023 (CU.CPDEySU-2023-022), referente a solicitud de prórroga para la entrega del dictamen sobre el informe de resultados denominado “Caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en los años 2019 al primer cuatrimestre 2022”, elaborado por la Oficina de Atención Socioeconómica.**
- 2. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2944-2023, Art. VI-A, inciso 10) celebrada el 19 de enero del 2023 (CU-2023-013), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias el oficio DAES-214-2022 del 15 de diciembre del 2022 (REF. CU-004-2023), suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora de Asuntos Estudiantiles, en el que remite el informe de resultados denominado “Caracterización de la población que ingresó con beca por situación socioeconómica en los años 2019 al primer cuatrimestre 2022”, elaborado por la Oficina de Atención Socioeconómica.**
- 3. Que, la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias se encuentra en el análisis de la reforma integral de la propuesta de modificación al “Reglamento general de becas de pregrado y grado y de apoyos complementarios de la Universidad Estatal a Distancia”.**

#### **SE ACUERDA:**

**Conceder prórroga al 30 de setiembre del 2023, a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, para el cumplimiento de lo solicitado mediante acuerdo CU-2023-013, citado en el considerando 2 del presente acuerdo.**

## **ACUERDO FIRME**

**10. Dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, referente a solicitud de prórroga al 31 de julio de 2023, para entrega del dictamen sobre revisión integral del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes.**

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, de fecha 05 de junio del 2023 (CU.CPDEySU-2023-023), referente a solicitud de prórroga para la entrega del dictamen sobre revisión integral del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes.

CATALINA MONTENEGRO: Doy lectura al CU. CPDEySU-2023-022:

### **“CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2948-2023, Art. III-A, inciso 10), celebrada el 16 de febrero del 2023 (CU-2023-064), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el dictamen AJCU-2022-120 (REF.CU-724-2022) de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, con el fin de que realice una revisión integral del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes y si considera pertinente su actualización, presente al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2023, una propuesta de modificación de esta normativa, que atienda la inquietud externada por el señor Vladimir de la Cruz en sesión 2913-2022 del 02 de junio del 2022, sobre la defensa técnica de las personas estudiantes. Asimismo, se solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias invitar a la señora Karen Carranza Cambroner, asesora legal de Rectoría, cuando se analice este asunto.
2. Que, la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias se encuentra en el análisis de la reforma integral de la propuesta de modificación al “Reglamento general de becas de pregrado y grado y de apoyos complementarios de la Universidad Estatal a Distancia”.

### **SE ACUERDA:**

Solicitar al Consejo Universitario prórroga al 31 de julio, 2023, para el cumplimiento de lo solicitado mediante acuerdo CU-2023-064, citado en el considerando uno del presente acuerdo.

#### ACUERDO FIRME

CATALINA MONTENEGRO: Otra solicitud de prórroga para el documento que estamos justamente revisando en este momento que es el Reglamento General de Becas, y este también tiene una solicitud inicial para el 31 de julio, pero habría que también ampliarlo para el 30 de septiembre. ¿Les parece?

MARLENE VÍQUEZ: No, este no, este Reglamento ya casi lo terminamos póngale 31 de agosto.

CATALINA MONTENEGRO: Muy bien.

MARLENE VÍQUEZ: Porque ya estamos terminando las consultas.

CATALINA MONTENEGRO: Por la mitad sí, está bien me parece bien, entonces tenemos para Julio, para agosto y para septiembre. Entonces sería solicitar al Consejo Universitario para este Reglamento General de Becas de Grado y Pregrado de apoyos complementarios una prórroga para el último día de agosto si están de acuerdo.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Queda aprobado y le damos firmeza, se aprueba en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO III-A, inciso 10)**

##### **CONSIDERANDO:**

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, de fecha 05 de junio del 2023 (CU.CPDEySU-2023-023), referente a solicitud de prórroga para la entrega del dictamen sobre revisión integral del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes.**
- 2. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2948-2023, Art. III-A, inciso 10), celebrada el 16 de febrero del 2023 (CU-2023-064), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el dictamen AJCU-2022-120 (REF.CU-724-2022) de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, con el fin de que realice una revisión integral del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes y si considera**

pertinente su actualización, presente al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2023, una propuesta de modificación de esta normativa, que atienda la inquietud externada por el señor Vladimir de la Cruz en sesión 2913-2022 del 02 de junio del 2022, sobre la defensa técnica de las personas estudiantes. Asimismo, se solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias invitar a la señora Karen Carranza Cambroner, asesora legal de Rectoría, cuando se analice este asunto.

3. Que, la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias se encuentra en el análisis de la reforma integral de la propuesta de modificación al “Reglamento general de becas de pregrado y grado y de apoyos complementarios de la Universidad Estatal a Distancia”.

#### **SE ACUERDA:**

Conceder prórroga al 31 de agosto del 2023 a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, para el cumplimiento de lo solicitado mediante acuerdo CU-2023-064, citado en el considerando 2 del presente acuerdo.

#### **ACUERDO FIRME**

MARLENE VÍQUEZ: Discúlpeme don Vladimir ahora tiene que pasar a la parte de correspondencia de la agenda.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Bueno, pasamos a la correspondencia, con las propuestas de acuerdo de correspondencia, empezamos con el número uno.

11. Oficio SCU-2023-141 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a propuesta de acuerdo sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos para el envío de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se conoce el oficio SCU-2023-141 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a propuesta de acuerdo sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos para el envío de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación REF. CU-654-2023.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Pasamos a ver la propuesta.

MARLENE VÍQUEZ: Hay que abrirla, hay que leerla, es un poco extensa porque la manda Paula Piedra.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Bueno, vamos a leer la propuesta:

“PARA: Consejo Universitario  
DE: Paula Piedra Vásquez, coordinadora general a.i.  
Secretaría Consejo Universitario  
FECHA: 30 de junio, 2023  
REF.: SCU-2023-141

Debido a que el 31 de octubre del 2023 vence el nombramiento de la señora Linda Madriz Bermudez, como directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, y aún no se ha recibido por parte de la Oficina de Recursos Humanos, la propuesta del perfil respectivo, con el fin de iniciar el proceso de consulta para el nombramiento de la persona directora de esta Escuela, presento la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO:

1. El nombramiento de la señora Linda Madriz Bermudez, como directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, vence el 31 de octubre del 2023, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2773-2019, Art. III, inciso 10) celebrada el 17 de octubre del 2019.
2. El artículo 7 del Reglamento para el nombramiento de las personas directoras de Escuela de la Universidad Estatal a Distancia, establece lo siguiente:

“Artículo 7: El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Ciento veinte días naturales antes de que venza el plazo del nombramiento de la persona directora de Escuela que ocupa el puesto, la jefatura de Recursos Humanos enviará al Consejo Universitario la propuesta del perfil para ocupar el puesto de la dirección de la Escuela para su aprobación e inicio del proceso de consulta.
- b) El Consejo Universitario aprobará el perfil del cargo específico de la persona directora de Escuela en un plazo máximo de 14 días naturales y enviará la resolución a la Oficina de Recursos Humanos dentro del mismo período. En el acuerdo de la aprobación del perfil, se debe indicar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de consulta.
- c) Con base en el acuerdo del Consejo Universitario citado en el inciso b) anterior, la Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva, hará pública a toda la comunidad universitaria de la UNED la solicitud del Consejo Universitario y realizará por medio del correo institucional, la apertura del proceso de consulta, para que las personas interesadas, en un

plazo de 15 días naturales y que cumplen los requisitos indispensables del puesto, se postulen.

- d) La Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva recibirá los atestados de las personas funcionarias interesadas, para la respectiva verificación de los requisitos indispensables. Para esta verificación la Oficina de Recursos Humanos contará con un plazo máximo de 7 días naturales.
- e) Una vez verificados los requisitos indispensables para el puesto correspondiente, la oficina de Recursos Humanos comunicará a las personas postulantes el cumplimiento de los requisitos indispensables del puesto y solicitará a estas personas un Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo para el puesto que se postula por el período definido de cuatro años, según los términos establecidos en el “Modelo Integral de Gestión de Talento Humano en los Puestos de Jefes y Directores” vigente, según acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2420-2015, Art. I, inciso 1-a), celebrada el 17 de abril de 2015, el cual debe estar de acuerdo con los Lineamientos de Política Institucional vigentes en la Universidad. Para el cumplimiento de lo aquí expuesto, las personas postulantes contarán con 8 días naturales para la entrega de lo solicitado a partir de la comunicación dada por la Oficina de Recursos Humanos.
- f) En el mismo período de los 8 días naturales establecidos en el inciso anterior, para la entrega del Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo por las personas postulantes en los términos definidos, la Oficina de Recursos Humanos remitirá la información a la Escuela respectiva de las personas que cumplen los requisitos indispensables, con el fin de que el Consejo de Escuela en los próximos 15 días naturales, realice la conformación de la Comisión Electoral de al menos tres personas, una de las cuales deberá ser un estudiante, para realizar la consulta que aquí se dispone.
- g) Ninguno de los miembros de la Comisión Electoral podrá participar como postulante para optar al puesto de la respectiva dirección de Escuela. Esta Comisión Electoral puede solicitar asesoría a la Oficina Jurídica, al TEUNED o a cualquiera otra instancia interna, si lo considera necesario. En todos los casos, la decisión final de lo consultado la determinará la Comisión Electoral de manera fundamentada.
- h) El Consejo de Escuela, durante el proceso de consulta interna, tendrá la potestad de sustituir a alguno de los miembros de la Comisión Electoral cuando sea requerido, y lo comunicará al Consejo Universitario el día hábil siguiente.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, a más tardar el 12 de julio del 2023, remita al Consejo Universitario la propuesta de perfil para el nombramiento de la persona que ocupará la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación.

MARLENE VÍQUEZ: Gracias, bueno, de acuerdo con el Reglamento de la Secretaría de General de la Consejo Universitario, una de las funciones que tiene previsto con el tiempo requerido, cuándo se van a vencer los tiempos de los nombramientos para que le pueda avisar al Consejo Universitario, entonces doña Paula nos hizo esta propuesta de acuerdo de una vez para que nosotros la acojamos, para mí está bien redactada, está bien hecha y lo único que corresponde es aprobarla para que entre en el plazo indicado, el 12 de Julio.

Yo diría que el 12 de julio el próximo sería 13, está dando tiempo hasta el próximo miércoles, un día antes de la sesión del Consejo Universitario, para que nos remitan el perfil del puesto de la Dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación. Iniciar con eso a partir de ahí el proceso de consulta, así que yo estoy de acuerdo y en firme.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Queda aprobado y le damos firmeza, se aprueba en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO III-A, inciso 11)**

##### **CONSIDERANDO:**

- 1. El nombramiento de la señora Linda Madriz Bermudez, como directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, vence el 31 de octubre del 2023, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2773-2019, Art. III, inciso 10) celebrada el 17 de octubre del 2019.**
- 2. El artículo 7 del Reglamento para el nombramiento de las personas directoras de Escuela de la Universidad Estatal a Distancia, establece lo siguiente:**

“Artículo 7: El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Ciento veinte días naturales antes de que venza el plazo del nombramiento de la persona directora de Escuela que ocupa el puesto, la jefatura de Recursos Humanos enviará al Consejo Universitario la propuesta del perfil para ocupar el puesto de la dirección de la Escuela para su aprobación e inicio del proceso de consulta.
- b) El Consejo Universitario aprobará el perfil del cargo específico de la persona directora de Escuela en un plazo máximo de 14 días naturales y enviará la resolución a la Oficina de Recursos Humanos dentro del mismo período. En el acuerdo de la

aprobación del perfil, se debe indicar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de consulta.

- c) Con base en el acuerdo del Consejo Universitario citado en el inciso b) anterior, la Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva, hará pública a toda la comunidad universitaria de la UNED la solicitud del Consejo Universitario y realizará por medio del correo institucional, la apertura del proceso de consulta, para que las personas interesadas, en un plazo de 15 días naturales y que cumplen los requisitos indispensables del puesto, se postulen.
- d) La Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva recibirá los atestados de las personas funcionarias interesadas, para la respectiva verificación de los requisitos indispensables. Para esta verificación la Oficina de Recursos Humanos contará con un plazo máximo de 7 días naturales.
- e) Una vez verificados los requisitos indispensables para el puesto correspondiente, la oficina de Recursos Humanos comunicará a las personas postulantes el cumplimiento de los requisitos indispensables del puesto y solicitará a estas personas un Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo para el puesto que se postula por el período definido de cuatro años, según los términos establecidos en el “Modelo Integral de Gestión de Talento Humano en los Puestos de Jefes y Directores” vigente, según acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2420-2015, Art. I, inciso 1-a), celebrada el 17 de abril de 2015, el cual debe estar de acuerdo con los Lineamientos de Política Institucional vigentes en la Universidad. Para el cumplimiento de lo aquí expuesto, las personas postulantes contarán con 8 días naturales para la entrega de lo solicitado a partir de la comunicación dada por la Oficina de Recursos Humanos.
- f) En el mismo período de los 8 días naturales establecidos en el inciso anterior, para la entrega del Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo por las personas postulantes en los términos definidos, la Oficina de Recursos Humanos remitirá la información a la Escuela respectiva de las personas que cumplen los requisitos indispensables, con el fin de que el Consejo de Escuela en los próximos 15 días naturales, realice la conformación de la Comisión Electoral de al menos tres personas, una de las cuales deberá ser un estudiante, para realizar la consulta que aquí se dispone.
- g) Ninguno de los miembros de la Comisión Electoral podrá participar como postulante para optar al puesto de la respectiva dirección de Escuela. Esta Comisión Electoral

puede solicitar asesoría a la Oficina Jurídica, al TEUNED o a cualquiera otra instancia interna, si lo considera necesario. En todos los casos, la decisión final de lo consultado la determinará la Comisión Electoral de manera fundamentada.

- h) El Consejo de Escuela, durante el proceso de consulta interna, tendrá la potestad de sustituir a alguno de los miembros de la Comisión Electoral cuando sea requerido, y lo comunicará al Consejo Universitario el día hábil siguiente.

#### **SE ACUERDA:**

**Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, a más tardar el 12 de julio del 2023, remita al Consejo Universitario la propuesta de perfil para el nombramiento de la persona que ocupará la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación.**

#### **ACUERDO FIRME**

#### **12. Oficio DAES-128-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud de nombramiento interino de Sandra Castillo como jefa a.i. de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, por un período de seis meses**

Se conoce el oficio DAES-128-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-658-2023) suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita el nombramiento interino de la señora Sandra Castillo Matamoros como jefa a.i. de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, por un período de seis meses, del 04 de agosto del 2023 al 03 de febrero del 2024.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Tenemos el siguiente oficio de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

“Oficio DAES-128-2023, de fecha 3 de julio del año 2023. Según la referencia del Consejo Universitario (REF: CU-658-2023) suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora interina de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita el nombramiento interino de la señora Sandra Castillo, como jefa interina de la Oficina de Registro y Administración estudiantil por un periodo de seis meses del 04 de agosto al 3 de febrero del 2024.

SE ACUERDA: Votación secreta”

\*\*\*

Se procede con la votación secreta para el nombramiento interino de la señora Sandra Castillo Matamoros como jefa a.i. de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, quedando de la siguiente manera:

A favor        7 votos  
En contra     0 votos  
En blanco     0 votos

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

**ARTÍCULO III-A, inciso 12)**

**CONSIDERANDO:**

**El oficio DAES-128-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-658-2023) suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita el nombramiento interino de la señora Sandra Castillo Matamoros como jefa a.i. de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, por un período de seis meses, del 04 de agosto del 2023 al 03 de febrero del 2024.**

**SE ACUERDA:**

**Nombrar en forma interina a la señora Sandra Castillo Matamoros, como jefa a.i. de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, por un período de seis meses, del 4 de agosto del 2023 al 3 de febrero del 2024.**

**ACUERDO FIRME**

**13. Oficio DAES-129-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud de nombramiento interino de José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe a.i. de la Oficina de Promoción Estudiantil, por un período de seis meses.**

Se conoce el oficio DAES-129-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-659-2023) suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita el nombramiento interino del señor José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe a.i. de la Oficina de Promoción Estudiantil, por un período de seis meses, del 15 de agosto del 2023 al 14 de febrero del 2024.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Tenemos el siguiente oficio de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

“Oficio DAES-129-2023, de fecha 3 de julio del año 2023. Según la referencia del Consejo Universitario (REF: CU-659-2023) suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora interina de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita el nombramiento interino del señor José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe de la Oficina de Promoción Estudiantil, por un periodo de seis meses del 15 de agosto al 14 de febrero del 2024.

SE ACUERDA: Votación Secreta”

\*\*\*

Se procede con la votación secreta para el nombramiento interino del señor José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe a.i. de la Oficina de Promoción Estudiantil, quedando de la siguiente manera:

A favor	8 votos
En contra	0 votos
En blanco	0 votos

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 13)**

#### **CONSIDERANDO:**

**El oficio DAES-129-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-659-2023) suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, en el que solicita el nombramiento interino del señor José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe a.i. de la Oficina de Promoción Estudiantil, por un período de seis meses, del 15 de agosto del 2023 al 14 de febrero del 2024.**

#### **SE ACUERDA:**

**Nombrar en forma interina al señor José Alejandro Echeverría Ramírez, como jefe a.i. de la Oficina de Promoción Estudiantil, por un período de seis meses, del 15 de agosto de 2023 al 14 febrero del 2024.**

#### **ACUERDO FIRME**

**14. Oficio VE-184-2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, referente a solicitud de recargo de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez.**

Se conoce el oficio VE-184-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-660-2023) suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que solicita la prórroga del recargo de funciones de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, a partir del 04 de agosto del 2023.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Tenemos el siguiente oficio de la Vicerrectoría Ejecutiva y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

“Oficio VE-184-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-660-2023) suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora ejecutiva, el que solicita la prórroga de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, a partir del 04 de agosto del 2023 y hasta tanto no se resuelva lo pertinente en relación con la propuesta de reestructuración de la oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.

SE ACUERDA: Votación Secreta”

MARLENE VÍQUEZ: Don Vladimir, el problema es que anteriormente se aprobó la apertura del proceso de atracción, entonces, hay que modificar el considerando; sí de debe de realizar el recargo, efectivamente, a la señora Ana Lorena Carvajal, pero se debe indicar que es a partir de agosto del 2023 y hasta tanto se resuelva el proceso de atracción para el nombramiento interino en la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

CARLOS MONTOYA: En ese sentido, sería cambiar ese considerando con base en el acuerdo que tomemos hoy.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, una opción es poner el considerando del oficio doña Laura Vargas, ya que ella es quien lo está solicitando, y que indique lo siguiente:

“Oficio VE-184-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-660-2023) suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora ejecutiva, el que solicita la prórroga de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, a partir del 04 de agosto del 2023.”

Hasta ahí. Luego el otro considerando que quede de la siguiente manera: “Acuerdo tomado en la sesión 2973-2023, en cual se aprueba la apertura del proceso de atracción para el nombramiento interino en la jefatura de Recursos Humanos, a partir del 04 de agosto del 2023 y hasta que se resuelva el proceso

de atracción para el nombramiento interino en la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.”

Entonces, si están de acuerdo se puede proceder con la votación.

\*\*\*

Se procede con la votación secreta para el recargo de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, quedando de la siguiente manera:

A favor	8 votos
En contra	0 votos
En blanco	0 votos

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO III-A, inciso 14)**

##### **CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio VE-184-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF: CU-660-2023) suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que solicita la prórroga del recargo de funciones de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, a partir del 04 de agosto del 2023.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la presente sesión 2973-2023, Art. III-A, inciso 2), en el cual se aprueba solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de atracción para el nombramiento interino del puesto de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, por un período de seis meses.**

##### **SE ACUERDA:**

**Recargar la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos en la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, a partir del 04 de agosto del 2023 y hasta que se resuelva el proceso de atracción para el nombramiento interino del puesto de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.**

##### **ACUERDO FIRME**

VLADIMIR DE LA CRUZ: Pasemos al siguiente punto.

MARLENE VÍQUEZ: Respetuosamente les solicito dejar pendiente el punto 6 y el 7, ya que me quiero referir con el señor rector, con respecto a la modificación del artículo uno del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED. Por lo tanto, déjenlo pendiente, para cuando esté don Rodrigo Arias.

VLADIMIR DE LA CRUZ: De acuerdo.

**15. Oficio CR-2023-1082 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de activos para ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón.**

Se conoce el oficio CR-2023-1082 de fecha 22 de junio del 2023 (REF. CU-624-2023), en el que se transcribe acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión No. 2275-2023, Artículo II, inciso 4), celebrada el 19 de junio del 2023, referente al oficio VE-156-2023 del 06 de junio del 2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en el que solicita que se autorice la enajenación de activos, con el fin de ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Tenemos el siguiente oficio del Consejo de Rectoría y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

CONSIDERANDO:

1. El oficio CR-2023-1082 de fecha 22 de junio de 2023 (REF. CU-624-2023), en el que se transcribe acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión No. 2275-2023, Artículo II, inciso 4), celebrada el 19 de junio del 2023, referente al oficio VE-156-2023 del 06 de junio de 2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en el que solicita que se autorice la enajenación de activos, con el fin de ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón.
2. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la enajenación de los siguientes activos de la Universidad, con el fin de ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón.

ARCHIVO	SILLA ESPERA	ESTACION DE TRABAJO
6684	8778	1 S/N
10934	4920	PIZARRA
12577	8406	514748
19579	3277	530286
MESA TELEFONICA	18889	SILLA SECRETARIAL
4199	8213	525202
ESCRITORIO	8214	56501
4376	14934	520016
514992	7393	19713
524465	10810	56491
MESA REDONDA	4697	
17336	55375	
MESA REUNIONES	510248	
525880	19542	
	13758	
	8206	
	4 S/N	

2. Informar este acuerdo a la Oficina de Contabilidad, con el fin de que realice el descargo de los activos respectivos

¿Estamos de acuerdo? Todos de acuerdo, lo aprobamos en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 15)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. El oficio CR-2023-1082 de fecha 22 de junio del 2023 (REF. CU-624-2023), en el que se transcribe acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión No. 2275-2023, Artículo II, inciso 4), celebrada el 19 de junio del 2023, referente al oficio VE-156-2023 del 06 de junio del 2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva, en el que solicita que se autorice la enajenación de activos, con el fin de ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón.
2. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

#### **SE ACUERDA:**

1. Aprobar la enajenación de los siguientes activos de la Universidad, con el fin de ser donados a la Escuela el Edén ubicada en Guácimo-Limón.

ARCHIVO	SILLA ESPERA	ESTACION DE TRABAJO
6684	8778	1 S/N
10934	4920	PIZARRA
12577	8406	514748
19579	3277	530286
<b>MESA TELEFONICA</b>	18889	<b>SILLA SECRETARIAL</b>
4199	8213	525202
<b>ESCRITORIO</b>	8214	56501
4376	14934	520016
514992	7393	19713
524465	10810	56491
<b>MESA REDONDA</b>	4697	
17336	55375	
<b>MESA REUNIONES</b>	510248	
525880	19542	
	13758	
	8206	
	4 S/N	

2. Informar este acuerdo a la Oficina de Contabilidad, con el fin de que realice el descargo de los activos respectivos

#### ACUERDO FIRME

#### 16. Oficio TEUNED-018-2023 del Tribunal Electoral Universitario, referente a resultados de las votaciones para la elección de representantes a la Asamblea Universitaria Representativa I – Semestre 2023-2027.

Se conoce el oficio TEUNED-018-2023 de fecha 22 de junio del 2023 (REF. CU-628-2023), suscrito por el señor Allan Gen Palma, presidente del Tribunal Electoral Universitario, en el que, en atención a los acuerdos 3, 4, 5 y 6 de la sesión TEUNED-1483-2023, Capítulo IV, Artículo 4, punto 4.1., considerandos a) y b), comunica los resultados de las votaciones del 21 de junio del 2023, para la elección de dieciséis representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre periodo 2023-2027.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Tenemos el siguiente oficio del Tribunal Electoral Universitario y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

“CONSIDERANDO:

El oficio TEUNED-018-2023 de fecha 22 de junio de 2023 (REF. CU-628-2023), suscrito por el señor Allan Gen Palma, presidente del Tribunal

Electoral Universitario, en el que, en atención a los acuerdos 3, 4, 5 y 6 de la sesión TEUNED-1483-2023, Capítulo IV, Artículo 4, punto 4.1., considerandos a) y b), comunica los resultados de las votaciones del 21 de junio de 2023, para la elección de dieciséis representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre periodo 2023-2027.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio TEUNED-018-2023 de fecha 22 de junio de 2023 suscrito por el Tribunal Electoral Universitario, referente a los resultados de las votaciones del 21 de junio de 2023, para la elección de dieciséis representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre periodo 2023-2027.
2. Felicitar a las dieciséis personas electas como representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre para el periodo 2023-2027 y desearles éxitos en su gestión:

Sector Profesores de Jornada Especial

- Eddie Soto Núñez con número de cédula 108720063.
- José Pablo Mora Ortega con número de cédula 110930506.

Sector Administrativo

- Patricia González Calderón con número de cédula 106770990.
- Ericka María Ulloa Sánchez con número de cédula 304030636.
- Giovanna Calderón Zúñiga con número de cédula 108020562.
- Raúl Emilio Barrios Marín con número de cédula 114060726.
- José Pablo Ramos Ulate con número de cédula 205630137.
- Carolina Sánchez Cabezas con número de cédula 110980281.

Sector Profesional

- Ana María Sandoval Poveda con número de cédula 108580861.
- María Martha Durán Rodríguez con número de cédula 302910123.
- Warner Ruiz Chaves con número de cédula 11510700.
- María Sofía Chacón Sánchez con número de cédula 112040254.
- Karla Salguero Moya con número de cédula 107480133.
- Rosemary Munguía Romero con número de cédula 106490933.
- Evita Henríquez Cáceres con número de cédula 206260679.

- Marvin Piedra Díaz con número de cédula 110970274.

Procedemos a votar. Todos de acuerdo, lo aprobamos en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 16)**

#### **CONSIDERANDO:**

**El oficio TEUNED-018-2023 de fecha 22 de junio del 2023 (REF. CU-628-2023), suscrito por el señor Allan Gen Palma, presidente del Tribunal Electoral Universitario, en el que, en atención a los acuerdos 3, 4, 5 y 6 de la sesión TEUNED-1483-2023, Capítulo IV, Artículo 4, punto 4.1., considerandos a) y b), comunica los resultados de las votaciones del 21 de junio del 2023, para la elección de dieciséis representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre periodo 2023-2027.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Dar por recibido el oficio TEUNED-018-2023 de fecha 22 de junio del 2023 suscrito por el Tribunal Electoral Universitario, referente a los resultados de las votaciones del 21 de junio del 2023, para la elección de dieciséis representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre periodo 2023-2027.**
- 2. Felicitar a las dieciséis personas electas como representantes a la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), I – Semestre para el periodo 2023-2027 y desearles éxitos en su gestión:**

#### **Sector Profesores de Jornada Especial**

- Eddie Soto Núñez con número de cédula 108720063.
- José Pablo Mora Ortega con número de cédula 110930506.

#### **Sector Administrativo**

- Patricia González Calderón con número de cédula 106770990.
- Ericka María Ulloa Sánchez con número de cédula 304030636.
- Giovanna Calderón Zúñiga con número de cédula 108020562.
- Raúl Emilio Barrios Marín con número de cédula 114060726.
- José Pablo Ramos Ulate con número de cédula 205630137.
- Carolina Sánchez Cabezas con número de cédula 110980281.

#### **Sector Profesional**

- Ana María Sandoval Poveda con número de cédula 108580861.
- María Martha Durán Rodríguez con número de cédula 302910123.
- Warner Ruiz Chaves con número de cédula 11510700.
- María Sofía Chacón Sánchez con número de cédula 112040254.
- Karla Salguero Moya con número de cédula 107480133.
- Rosemary Munguia Romero con número de cédula 106490933.
- Evita Henríquez Cáceres con número de cédula 206260679.
- Marvin Piedra Díaz con número de cédula 110970274.

## ACUERDO FIRME

VLADIMIR DE LA CRUZ: Continuamos.

EDUARDO CASTILLO: Don Vladimir, si gusta puedo continuar con la lectura.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Está bien.

### **17. Oficio ORH-USP-2023-2226 de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, de la Oficina de Recursos Humanos, referente a resultado de la fase de reclutamiento del Concurso 2023-02 (I Convocatoria) para la Jefatura de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil.**

Se conoce el oficio ORH-USP-2023-2226 de fecha 22 de junio del 2023 (REF. CU-630-2023), remitido por Lilliana Picado Alvarado, coordinadora de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, con el visto bueno de la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remiten el resultado de la fase de reclutamiento del Concurso 2023-02 (I Convocatoria) para la jefatura de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, e informan que, en concordancia con lo normado en el inciso h) del Artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, al no existir en esta primera convocatoria al menos tres personas oferentes que cumplieran los requisitos mínimos del puesto, se procederá en los próximos días con la apertura de la segunda convocatoria al concurso interno 2023-02.

EDUARDO CASTILLO: Tenemos el siguiente oficio del Reclutamiento y Selección de Personal, de la Oficina de Recursos Humanos y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

“CONSIDERANDO:

El oficio ORH-USP-2023-2226 de fecha 22 de junio de 2023 (REF. CU-630-2023), remitido por Lilliana Picado Alvarado, coordinadora de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, con el visto bueno de la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remiten el resultado de la fase de reclutamiento del Concurso 2023-02 (I Convocatoria) para la Jefatura de la

Oficina de Registro y Administración Estudiantil, e informan que, en concordancia con lo normado en el inciso h) del Artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, al no existir en esta primera convocatoria al menos tres personas oferentes que cumplieran los requisitos mínimos del puesto, se procederá en los próximos días con la apertura de la segunda convocatoria al concurso interno 2023-02.

**SE ACUERDA:**

Dar por recibido el oficio ORH-USP-2023-2226 de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, de la Oficina de Recursos Humanos.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

**ARTÍCULO III-A, inciso 17)**

**CONSIDERANDO:**

**El oficio ORH-USP-2023-2226 de fecha 22 de junio del 2023 (REF. CU-630-2023), remitido por Lilliana Picado Alvarado, coordinadora de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, con el visto bueno de la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remiten el resultado de la fase de reclutamiento del Concurso 2023-02 (I Convocatoria) para la jefatura de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, e informan que, en concordancia con lo normado en el inciso h) del Artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, al no existir en esta primera convocatoria al menos tres personas oferentes que cumplieran los requisitos mínimos del puesto, se procederá en los próximos días con la apertura de la segunda convocatoria al concurso interno 2023-02.**

**SE ACUERDA:**

**Dar por recibido el oficio ORH-USP-2023-2226 de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, de la Oficina de Recursos Humanos.**

**ACUERDO FIRME**

MARLENE VÍQUEZ: Don Vladimir, el que sigue no lo veamos porque es un reglamento y se hace muy extenso y lo podemos dejar pendiente. Ya que debemos de ver la parte del asunto confidencial.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Veamos entonces el siguiente punto.

EDUARDO CASTILLO: ¿Don Vladimir, se lo leo?

VLADIMIR DE LA CRUZ: Por favor.

**18. Oficio SEC-FDPRD-030-23 de la Junta Administradora de FUNDEPREDI, referente a la propuesta de modificación justificada del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo. Además, dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al informe de labores del ejercicio económico 2022 de la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia (FUNDEPREDI).**

Se conoce el oficio SEC-FDPRD-030-23 de fecha 11 de abril del 2023 (REF. CU-368-2023) remitida por el señor Álvaro García Otárola presidente de la Junta Administradora de FUNDEPREDI en el cual remite la justificación sobre la propuesta para la reforma de los artículos 20, 21, 22 y 23 del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo.

EDUARDO CASTILLO: Tenemos el siguiente oficio del Junta Administradora de FUNDEPREDI y la propuesta de acuerdo es la siguiente:

“CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2910-2022, Art. IV-A, inciso 5), celebrada el 19 de mayo del 2022, en el cual se acuerda aprobar la modificación del artículo 23, incisos a), d), e), f) del REGLAMENTO PARA LA VINCULACIÓN REMUNERADA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CON EL SECTOR EXTERNO.
2. El acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión No. 2221-2022, Artículo I, inciso 5), celebrada el 30 de mayo del 2022, en el cual, en el punto 1 se señala lo siguiente:
  - “1. Solicitar a la Junta Administradora de la FUNDEPREDI que, en conjunto con la delegada ejecutiva, elaboren una propuesta de reforma al Reglamento de Vinculación Remunerada de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) con el sector externo, con el fin de que los recursos que le corresponden a la Universidad puedan ser ejecutados por medio de la FUNDEPREDI, de acuerdo con los proyectos de interés para la Universidad.”
3. El acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión No. 2263-2023, Artículo VIII, inciso 1), celebrada el 13 de marzo del 2023, en el cual, en el punto 3 se indica:

“3. Solicitar a la Junta Directiva de FUNDEPREDI que elabore una propuesta de reforma al Reglamento de vinculación con el sector externo para que los diferentes fondos constituidos se puedan gestionar desde la Fundación para atender requerimientos de la Universidad.”

4. El oficio SEC-FDPRD-030-23 de fecha 11 de abril de 2023 (REF. CU-368-2023) remitida por el señor Álvaro García Otárola presidente de la Junta Administradora de FUNDEPREDI en el cual remite la justificación sobre la propuesta para la reforma de los artículos 20, 21, 22 y 23 del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación justificada del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de julio de 2023.

Analizar dictamen CU.CPP-2023-019 de la Comisión Plan Presupuesto”.

EDUARDO CASTILLO: Doña Marlene, ¿qué le parece esa fecha? Al 31 de julio

MARLENE VÍQUEZ: No mejor cambiémosla y le ponemos al 30 de setiembre del 2023.

EDUARDO CASTILLO: Después dice en la propuesta: “Analizar dictamen CU.CPP-2023-019 de la Comisión Plan Presupuesto”.

MARLENE VÍQUEZ: Eso tiene que ver con la FUNDEPREDI, por lo tanto, propongo que lo deje como prioritario en la agenda de la sesión de la próxima semana.

PAULA PIEDRA: Si señora.

EDUARDO CASTILLO: Doña Marlene, también solicito que para la próxima sesión se vea el dictamen de la comisión Plan Presupuesto de la construcción de la Unidad de Transportes.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, lo considero bien, asimismo, lo puede ir viendo con doña Nancy.

EDUARDO CASTILLO: Sí eso lo tengo pendiente con ella, pero considero importante ver este asunto en la próxima sesión.

MARLENE VÍQUEZ: Si señor, de acuerdo.

EDUARDO CASTILLO: Gracias.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

**ARTÍCULO III-A, inciso 18)**

**CONSIDERANDO:**

1. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2910-2022, Art. IV-A, inciso 5), celebrada el 19 de mayo del 2022, en el cual se acuerda aprobar la modificación del artículo 23, incisos a), d), e), f) del REGLAMENTO PARA LA VINCULACIÓN REMUNERADA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CON EL SECTOR EXTERNO.**
2. **El acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión No. 2221-2022, Artículo I, inciso 5), celebrada el 30 de mayo del 2022, en el cual, en el punto 1 se señala lo siguiente:**
  - “1. Solicitar a la Junta Administradora de la FUNDEPREDI que, en conjunto con la delegada ejecutiva, elaboren una propuesta de reforma al Reglamento de Vinculación Remunerada de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) con el sector externo, con el fin de que los recursos que le corresponden a la Universidad puedan ser ejecutados por medio de la FUNDEPREDI, de acuerdo con los proyectos de interés para la Universidad.”
3. **El acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión No. 2263-2023, Artículo VIII, inciso 1), celebrada el 13 de marzo del 2023, en el cual, en el punto 3 se indica:**
  - “3. Solicitar a la Junta Directiva de FUNDEPREDI que elabore una propuesta de reforma al Reglamento de vinculación con el sector externo para que los diferentes fondos constituidos se puedan gestionar desde la Fundación para atender requerimientos de la Universidad.”
4. **El oficio SEC-FDPRD-030-23 de fecha 11 de abril del 2023 (REF. CU-368-2023) remitida por el señor Álvaro García Otárola presidente de la Junta Administradora de FUNDEPREDI en el cual remite la justificación sobre la propuesta para la reforma de los artículos 20, 21, 22 y 23 del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo.**

**SE ACUERDA:**

**Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación justificada del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 30 de setiembre del 2023.**

## **ACUERDO FIRME**

**19. Condolencias de parte de la señora Marlene Víquez Salazar, consejal externa, por el fallecimiento de la señora Dora María Castro Espitia, ex funcionaria de la UNED.**

MARLENE VÍQUEZ: Quería indicar sobre el fallecimiento de la compañera Dora Castro Espitia. Ella fue una tutora de la cátedra de historia y en ese sentido, pues quería decirle a la comunidad universitaria que ella fue una de las personas fundadoras, una excelente tutora, fue de la época mía, donde realmente tuvimos que subirnos las mangas para que la UNED, hoy 46 años después esté donde está.

Entonces mis condolencias a la familia de doña Dora, la compañera Dorita, como le decíamos, y en particular también a la cátedra de historia, porque seguro que muchos de ellos saben quién es Dorita Castro.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Nos sumamos a la condolencia por parte de los miembros de Consejo Universitario. Tomamos un acuerdo en ese sentido.

MARLENE VÍQUEZ: Podemos poner, lo expresado por la señora Marlene Víquez en relación con el fallecimiento de la señora Dora Castro Espitia, segundo, que fue tutora de la cátedra de historia por muchos años, fue uno de los bastiones fundamentales para el inicio de la UNED, se acuerda: expresar las condolencias a la familia de Dorita Castro y hacer extensivo esas condolencias a los profesores y profesoras de la cátedra de historia.

VLADIMIR DE LA CRUZ: De acuerdo. Tomamos el acuerdo y lo aprobamos en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO III-A, inciso 19)**

**Lo expresado por la señora Marlene Víquez Salazar, consejal externa del Consejo Universitario, referente al sensible fallecimiento de la señora Dora María Castro Espitia, ex funcionaria de la UNED como tutora de la cátedra de Historia y quien se le considera parte de uno**

de los bastiones fundamentales en los inicios de la Universidad Estatal a Distancia, como es, ser una de las personas tutoras que aceptaron laborar desde ese entonces con la institución, por su compromiso social.

**SE ACUERDA:**

**Expresar las sensibles condolencias a la familia de la señora Dora María Castro Espitia y hacerlas extensivas a las personas profesoras de la cátedra de Historia de la UNED.**

**ACUERDO FIRME**

\*\*\*

Al ser las 12:00 pm, el señor Osvaldo Castro Salazar, presidente de la FEUNED, se retira de la sesión virtual del Consejo Universitario, debido a que tiene que participar en reunión en el Consejo Nacional de Rectores.

\*\*\*

EDUARDO CASTILLO: Don Vladimir ahora seguimos con el punto confidencial.

VLADIMIR DE LA CRUZ: A la comunidad universitaria que nos está siguiendo, les vamos a pedir una disculpa porque vamos a suspender la comunicación pública de esta sesión, para continuar con un punto confidencial del Consejo Universitario.

\*\*\*

El siguiente tema es CONFIDENCIAL, por lo que se detiene la transmisión de la sesión virtual del Consejo Universitario.

\*\*\*

**IV. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA**

- 1. Oficio R-632-2023 de la Rectoría, referente a remisión de informe de investigación preliminar, correspondiente a Expediente No. 003-2023. REF. CU-676-2023 (CONFIDENCIAL)**

\*\*\*

Después de un amplio análisis del tema confidencial, se DECIDE solicitar propuesta de acuerdo a las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario para ser analizada en la próxima sesión del plenario.

\*\*\*

Se levanta la sesión al ser las doce horas con cincuenta y cinco minutos.

MARLNE VÍQUEZ SALAZAR      VLADIMIR DE LA CRUZ DE LEMOS

RODRIGO ARIAS CAMACHO  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / PP / PL / MR \*\*\*

**ANEXO:** Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia. REF.CU-683-2023



REF.CU-683-2023%20  
(Marlene%20Viquez)9