

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

JUNTA UNIVERSITARIA

ACTA No 24

22 de julio de 1977

ASISTENCIA: Dr. Francisco A. Pacheco, Rector
Dr. Federico Vargas P.
Dr. Rodrigo Gámez
Lic. Eugenio Rodríguez
Ing. Walter Sagot

INVITADOS: Dr. Oscar Aguilar, Enrique Góngora, Chester Zelaya.

-Se inicia la sesión a las 8:15 de la mañana.

ARTICULO I.- Alteración del Orden del Día

Por haber sido convocada esta sesión extraordinaria, con el único objeto de continuar la discusión del Manual de Valoración y Clasificación de Puestos de la UNED, el Sr. Rector solicita autorización, que se concede, para ampliar el Orden del Día, a fin de lograr la aprobación de dos asuntos urgentes.

1.1.-Permiso y viáticos a los Sres. Oscar Aguilar B. y Chester Zelaya.

SR. RECTOR: Los Vicerrectores Ejecutivos y de Planificación han sido invitados por el Instituto Costarricense de Geografía e Historia a viajar a Quito, Ecuador, a fin de asistir a la XI Asamblea General y Reuniones Panamericanas de Consulta Conexas, que se celebrará del 23 al 31 de agosto próximo. Al Sr. Rector le parece oportuno aprovechar el viaje de estos funcionarios de la UNED para que visiten la Universidad de Los Andes, en Colombia, donde se realizan interesantes experiencias en universidad a distancia. Consecuentemente solicita a la Junta se autorice el pago de viáticos por cuatro días, y la ampliación del boleto para el viaje de los dos Vicerrectores a Colombia.

Plantea desde ahora este asunto, a fin de que haya tiempo de realizar los indispensables contactos previos que hagan la visita más provechosa. ASI SE ACUERDA.

1.2.-El Sr. Rector solicita asimismo que se le conceda permiso para ausentarse de sus labores en la UNED durante la primera semana de agosto próximo, con el fin de poder asistir a la reunión de GULERPE que se celebrará en Guadalajara. La invitación se la ha hecho en términos que no significan ningún desembolso para la UNED. SE APRUEBA el permiso solicitado por el Sr. Rector.

ARTICULO II.- MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

2.1.-El Dr. Oscar Aguilar lee la nueva versión del documento del “Régimen de Evaluación para el Personal de la UNED.” Se continúa en el punto 3-3 (Reconocimiento de los años de servicio en la empresa privada) hasta un máximo de 10 años a juicio de la Comisión Calificadora.

DR. ZELAYA: Como en el caso anterior (tiempo servido en las instituciones del Estado) el reconocimiento de los diez años no es automático, sino más bien una fórmula para mayor facilidad a la hora de contratar. Al Dr. Aguilar se le ocurre que para mayor claridad, debería agregarse que el reconocimiento del tiempo servido podrá ser “total o parcial”. Tal sentido queda recogido con la claridad en la redacción que se le da a este artículo:

3.3.-“La posibilidad de reconocimiento de tiempo servido en la empresa privada, se contemplará hasta un máximo de diez años, a juicio de la Comisión Calificadora. La Comisión reconocerá, total o parcialmente, esa experiencia en la medida en que la considera útil para la función que el empleado desempeñe.”

2.2.-Al tratarse el punto siguiente, se encuentra que parece existir una contradicción al hablarse de “inopia” y a continuación darse reglas para contratación. En este punto, indica el Rector, se trata de conseguir alguna flexibilidad para poder contratar personal calificado. Finalmente el punto cuatro del documento se consigna de la siguiente manera:

4.-“En caso de que los niveles de salario resulten insuficientes para la contratación de personal calificado, podrá realizarse una contratación avanzando hasta cinco pases en la escala de ese funcionario, una vez evaluados sus méritos.”

2.3.-En el siguiente (punto 5°) se introduce la siguiente modificación:

5.-“Para efectos de salario, en ningún caso se sumarán los años que, en forma simultánea, haya laborado algún funcionario en dos o más instituciones.”

2.4.-A propósito del punto No.6, el ING. SAGOT pregunta si el cálculo de salario contempla de qué proporción de tiempo ha sido la experiencia del funcionario, pues hay una gran diferencia entre el servir a tiempo completo o a fracción de tiempo.

DR. ZELAYA: Está previsto que la Comisión Calificadora tendrá que evaluar la experiencia para poderla reconocer.

SR. RECTOR: De todas maneras, ya anteriormente se ha reconocido de manera prácticamente automática el tiempo servido en otras universidades o instituciones del Estado. Para efectos de ascensos dentro de la Carrera Docente lo que cuenta son los años de servicio en una institución, sin importar la intensidad de ese servicio (1/2, ¼, 1/8 de tiempo).

ING. SAGOT: Sería justo entonces determinar que cuando se hubiera servido a medio tiempo o menos, se necesitan dos años para avanzar uno en la escala. Esto es una inquietud que manifiesta ahora para que sea tomada en consideración cuando corresponda.

SR. RECTOR: El punto es muy interesante, y le preocupa el caso de aquellos profesores que han debido contentarse con fracciones de tiempo contra su voluntad; como lo ha expresado el DR. ZELAYA, en ciertas Facultades muy especializadas inclusive el número de lecciones no alcanza para llenar tiempos completos. Por otra parte entraríamos en desventaja en la competencia por reclutar buen personal. Hay consenso con este punto de vista.

2.5.- El punto 7° trata sobre la política de estímulos, y aquí el DR. FEDERICO VARGAS señala que hay que ser cuidadosos, y pone como ejemplo lo sucedido en algunas instituciones, donde los

funcionarios se las han arreglado para que los aumentos se produzcan de manera casi automática. A pesar de que cuentan puntajes y evaluaciones, han logrado hacer variar éstos para que les permitan anualmente aumentos de sueldos significativos.

Al tratarse lo referente a la política de estímulos de discute ampliamente, analizándose una por una las categorías que figuran en el documento, confrontándose criterios en cuanto a si ayuda a la claridad el incluir una tabla de ejemplos o si basta redactar bien lo que en cada caso se requiere. SE APRUEBA anotar con claridad en todos los casos, que la obtención de un título superior al que exige la categoría como requisito mínimo para ingresar a ella, significa un paso de avance en el escalafón.

2.6.- Al discutirse la primera situación (punto 8-1) se hace referencia a que la Universidad de Costa Rica hace muchos años fijó como requisito mínimo para trabajar en ella, en cualquier nivel (peón, jardinero, etc.), el contar con el Diploma de Conclusión de Estudios Primarios. Esto dejaría sin posibilidad de contratarse a personas que tienen conocimientos prácticos en ciertas áreas que la UNED puede necesitar, sobre todo cuando abra sus Centros Regionales en zonas rurales apartadas. Este es el punto de vista del ING. SAGOT.

DR. FEDERICO VARGAS: Está de acuerdo con el punto de vista expresado por el Ing. Sagot, en cuanto a que existe la tendencia a dar demasiada importancia al título olvidándose de resaltar la importancia que también tienen la experiencia y el conocimiento.

Los títulos según lo apunta el ING.SAGOT, sólo sirven a veces para que el funcionario exija consideraciones y trato especial, sin cuidarse demasiado de dar buen rendimiento.

Este criterio es subrayado por el DR.GONGORA, quien señala que es aplicable a las artes, donde puede medirse fácilmente la calidad de un ejecutante, haciendo caso omiso de sus títulos. Sin embargo, en el ámbito académico ya es más difícil de aplicar, y es allí donde los títulos algo deben significar.

El DR. GAMEZ: dice que esto es así en nuestro medio, donde suele darse al título todo el mérito, pero en otros países el grado no es más uno entre otros factores de evaluación, y el énfasis más bien se pone en la investigación y las publicaciones.

DR. VARGAS: Este énfasis que señalan los compañeros SAGOT y GAMEZ, en la investigación y publicación llega a ser tan grande en otros países que se vuelve algo injusto para quienes solamente se dedican a enseñar, siendo magníficos docentes. Debe guardarse el equilibrio entre estos dos aspectos, aunque sea más importante el que investiga y hace avanzar el conocimiento.

SR. RECTOR: Quienes hemos preparado el proyecto hemos colocado títulos, que pueden no significar nada, frente a experiencia. Aunque solo sea una manera convencional, nosotros debemos suponer el valor de los títulos. Para reconocer la capacidad que proviene del ejercicio de la profesión, ya se han contemplado varios pasos que faculten para obrar en tal caso con flexibilidad.

En cuanto a los años de estudio que no conllevan la obtención de un diploma, surge el problema que hace notar el DR.ZELAYA, de que incluyan desde cursillos de tres meses hasta una carrera corta o pre-grado de dos o tres años.

El ING.SAGOT: piensa que tales estudios deben estar comprendidos dentro de la esfera de trabajo o especialidad del funcionario para que de manera efectiva beneficien a la Institución, pues de nada le sirve a ésta que una persona dedique tiempo y esfuerzos a la obtención de un título que más bien la desvincula de su cargo, aunque esto incrementa el nivel cultural en general. Contando con recursos limitados, la UNED no podría permitirse el sufragar de este modo la cultura general del país.

RECTOR: Esta situación parece ser excepcional pues la regla es el caso contrario: que la gente estudie aquello que le sirve para superarse en el trabajo que está desempeñando. Por eso no lo cree oneroso.

DR. ZELAYA: El paso de una categoría a otra en realidad significa muy poco económicamente hablando; la diferencia puede ser de ¢75,00 o ¢125,00 mensuales, lo que en realidad no es gravoso para la UNED, y sí es significativo para el funcionario, en cuanto a estímulo.

ING SAGOT: Convendría aclarar que la Institución, a la hora de contratar, necesita que la persona esté en posesión de ciertos requisitos mínimos. Que luego se esfuerce y obtenga otros, es cosa diferente el poner OBTENER en vez de POSEER, se está haciendo una diferencia importante.

RECTOR: Precisamente se habla siempre de "requisitos mínimos", si el funcionario además tiene otros méritos, tanto mejor. Otra cosa sería tener que hablar más bien de "requisitos máximos", de los cuales no se podría pasar. En este caso habría una gran cantidad de matices, casi tantos como puestos, y habría que estudiar lo que conviene valorar en cada caso.

DR. ZELAYA: El ve el reclutamiento de personal como algo muy dinámico, básicamente de promoción humana, pues no concibo que alguien simplemente quiera quedarse donde está. El reconocer a una persona los méritos que posee sobre el requisito mínimo, la ayuda para optar a un puesto mejor, acudiendo a concurso. Mientras tanto, no se la podría obligar a usar aquella habilidad por la cual no se está pagando.

ING.SAGOT: Aquí surge la dificultad de calificar en la mejor forma la acción del personal en su trabajo. Si es el jefe inmediato quien califica, la denominación de "bueno" o "muy bueno" que es usual por factores humanos, hace el ascenso casi automático. Quién es aquí el encargado de calificar"

RECTOR: Eso del puntaje está contemplado más adelante, aunque a propósito de esto le ha surgido una duda: al confeccionar el documento parecían claros ciertos aspectos que tal vez se han quedado sin formular por escrito, como cuántos pasos avanza en total una persona que cambia de categoría, y a la cual se le pueden estar reconociendo dos veces los mismos méritos. Si automáticamente se le reconocen los pasos que había avanzado, se le pueden estar reconociendo méritos que en la categoría nueva son REQUISITOS para el puesto y se contemplan ya en la base.

DR. ZELAYA: Eso no puede suceder, pues si tenía requisitos extra, al entrar a la nueva categoría queda de nuevo en el mínimo exigible.

RECTOR: Debe quedar claro que al cambiar de categoría, el empleado debe ser reubicado en lo que a pasos se refiere. ASI SE ACUERDA

DR.GONGORA: Si aplicamos criterios estrictamente académicos a todos los demás casos podemos está incurriendo en error, pues aquí tendremos numerosos puestos en los cuales el rendimiento es apreciable casi directamente como en el caso de las Secretarías Bilingüe (hablan o no bien el otro idioma, o los Conserjes, que limpian bien o lo hacen mal a ojos vista) y todo ello aparte de los títulos.

ING. SAGOT: En este documento se patentiza un gran esfuerzo por confeccionar un escalafón que es al mismo tiempo docente y administrativo. Esto mismo opina el DR. VARGAS, a quien le parece bien que sea un solo documento, siempre que en él estén comprendidas las diferencias inevitables entre los dos sistemas. A veces se da el caso de que cambiar de categoría más bien significa menos salario con mayor trabajo y responsabilidad lo que hace indispensable el ascenso.

DR. ZELAYA: Con esta tabla, donde se entremezclan las anualidades con otro tipo de estímulos, se evitan problemas que se presentan cuando esos aspectos se separan. En la Universidad de

Costa Rica y en la Universidad Nacional hay escalafones distintos y todo un régimen de méritos, más el 2% que es lo que se supone viene a aliviar el aumento del costo de vida. Si no se asciende por méritos, siempre se tiene derecho al aumento del 2%, y lo mismo rige para el docente. La situación que aquí se ha señalado, de que aun funcionario no le convenga un ascenso, no puede darse con nuestro sistema, pues en él se pasa a la nueva categoría con todas las anualidades que correspondan.

Se habla aquí de la necesidad de reconocer como principio general que nadie avanza de categoría sin mantener o mejorar su sueldo. Se toma en cuenta la observación del ING. SAGOT de que en realidad el nombre de la tabla expresa mal su contenido, puesto que no es un cuadro sólo de anualidades, sino que contempla además otros estímulos. Se acuerda variarle el nombre.

RECTOR: Después de este productivo análisis general, debemos volver al punto de sí pueden avanzar un paso quienes ya tenían el mérito, como parece ser conveniente, es decir, si se incluye los dos términos: "poseer" y "obtener".

LIC. RODRIGUEZ: El sistema puede llevar, sobre todo por causas económicas a la inconveniente práctica de contratar a la persona con menos méritos, o apenas con los requisitos mínimos.

Esto según el DR.ZELAYA, en realidad es difícil que se dé al ser tan poco significativa la diferencia económica entre una y otra categoría.

RECTOR: Somete a votación el punto en discusión, o sea, que se reconozca el mérito existente en el momento de la contratación, al iniciarse en una categoría, para evitar justamente eso de contratar al peor. ASE SE APRUEBA

2.7.- Se han ido introduciendo el documento las reformas de forma que contemplan las ideas y observaciones expresadas en la discusión anterior, sobre las que hubo consenso. Se suspende la discusión en el punto 8.5 (cargos que requieren poseer la Licenciatura universitaria como requisito mínimo)

-Se levantó la sesión a las 10.05 de la mañana.

DR. FRANCISCO A. PACHECO
Rector.

DR. OSCAR AGUILAR BULGARELLY
Vicerrector

Arlina Rojas B.
Secretaría de Actas