

JUNTA UNIVERSITARIA

ACTA Nº 195

C O N T E N I D O

Pág. 1..... Artículo I.- Informes

Pág. 2..... Artículo II.- Modificación al Reglamento de Pago de estudios y otro beneficios para los empleados y funcionarios de la UNED

Pág. 5..... Artículo III.- Plan de Desarrollo.-

ACTA Nº 195

ASISTENTES: Dr. Francisco Antonio Pacheco, Rector  
Lic. Eugenio Rodríguez V.  
Dr. Federico Vargas P.  
Dr. Rodrigo Gámez L.  
Ing. Walter Sagot C.

INVITADOS: Dipl. Enrique Góngora, Dr. Ronald García, Dr. Chester Zelaya  
Vicerrectores, y el Lic. Juan Humberto Cevo.

- Se inicia la sesión a las 8:10 horas. -

ARTICULO I: INFORMES

1.1.- El Rector informa que ayer participaron don Chester, don Federico, don Ronald y él en la Comisión que comenzó a estudiar la reforma al artículo 85 de la Constitución. Solicita a don Federico Vargas una impresión breve.

DR. VARGAS: Considero que la comisión está muy **inclinada** a favor de un porcentaje fijo de los ingresos del 12%. Sin embargo, me parecen dos cosas. 1) Si esto es efectivamente cierto, y se va a presentar una proposición con un porcentaje fijo, mejor es no perder el tiempo reuniéndonos dos meses.

2) Si presentamos una propuesta con un porcentaje fijo, no estamos haciendo nada nuevo, y estamos presentando a la Asamblea una propuesta que con diferencia de palabras es la misma que presentó el sr. Vargas Carbonell y que ya fue rechazada por dos miembros de la Comisión que estudió la modificación al artículo 85.

Me parece que no deberíamos meternos a discutir nuevos porcentajes fijos. Ya eso fue juzgado por la Comisión que estudió el Artículo 85.

1961 de enero de 19

Considero que no fue para reiterar la Propuesta del Dip. Vargas Carbonell para lo que la Universidad Costa Rica sugirió esa Comisión, sino para buscar formas nuevas. En ese sentido la propuesta que yo hice es una forma nueva, no estoy diciendo mejor. Y desde luego pueden surgir otras. Hubo una sugerencia que creo que presentó también el Sr. Vargas C. a la Comisión del artículo 85 y que me llamó la atención. Sé que es muy complicada y muy difícil pero también es complicado y difícil el problema al que estamos enfrentándonos.

Vargas Carbonel sugirió que por qué simple y sencillamente no se le generaba a la educación superior una serie de rentas, por medio de impuestos o de alguna otra forma, específicamente para ellos, como es el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social. Argumentó -y no deja de tener razón- que la Caja percibe "cuotas" se les llama, pero en realidad son impuestos que se cobran sobre las planillas, que cobra directamente la Caja, que administra ella sola y que desde su creación ha funcionado bien. Con mucho menos crisis que el sistema de financiamiento tradicional que ha tenido la educación superior en Costa Rica. La Caja nunca ha tenido que acudir al Gobierno Central; al contrario, y el sistema está funcionando. Qué sucede si decimos: La recaudación del impuesto de ventas, por ejemplo, va a ser para la educación superior. El Gobierno se olvida de eso como fuente de ingreso, lo administra la educación superior, como hace la Caja, y si no le alcanza, la educación superior se encargará de presentar los proyectos de ley necesarios. Lo que me parece es que si vamos a reiterar las dos posiciones ya expresadas por doña Niní y por el Sr. Vargas, estamos perdiendo el tiempo. Si la mayoría decide la conveniencia de reiterar la posición del 12%, pues habrá que aceptarla. El mejor sistema para resolver esto en la la comisión por votación.

RECTOR: Lo que me parece es como si la Comisión estuviera, de alguna manera condenada al fracaso, si sigue por las vías que va: una del porcentaje y la otra la del no porcentaje, siempre habrá algún Consejo Universitario que no vaya a estar de acuerdo con lo que se decida ahí. Entonces no va a ser una posición unánime de la educación superior. Para posiciones parciales, ya cada uno ha dicho algo sobre los proyectos que están en la Asamblea Legislativa. Lo único sería que surjan nuevas posibilidades.

DR. ZELAYA: La Ing. Clara Zomer hizo una propuesta que a muchos nos

pareció muy apropiada.

Trata de establecer una posición ecléctica con respecto a los que están a favor o en contra del sistema de un porcentaje, que es incluir ese porcentaje a través de un transitorio por un quinquenio, a efecto de que si resulta muy alto o muy bajo el 12% pueda al final del quinquenio revisarse. Por otra parte, la UCR, la UNA y el Instituto Tecnológico pueden estar muy tranquilos; y si estuviera en alguna de esas tres instituciones dejaría pasar estos 2 meses de tiempo a efecto de que no se apruebe nada. De acuerdo como está el actual artículo 85 llega hasta la legislatura que concluye en 1980, si no se aprueba ninguna otra legislación queda vigente el artículo 85 tal y como está redactado en este momento. De tal manera que la UNED queda por fuera, porque no se menciona en ese artículo. El transitorio del artículo 85 dice muy claramente que si en las sesiones ordinarias que van en la legislatura del 79 y el 80 debe la Asamblea Legislativa dictar las normas constitucionales que vengán a sustituir o dar un texto definitivo al Art. 85.

Ese término del 30 de abril, a quien más puede afectar en caso de que no se llegue a una resolución determinada, es a la UNED, porque no pasa a integrarse a la Constitución en lo que se quiere. Considero que no debemos adoptar actitudes inflexibles.

Las otras tres instituciones aprobaron el porcentaje. La única que no lo aprobó fue la UNED. En cuanto a esto es imposible llegar a satisfacer los deseos de todos. Debe llegarse a una fórmula de caballeros, una transacción que verdaderamente sea una fórmula viable.

RECTOR: Está de acuerdo con el Dr. Zelaya en términos generales, de que sería lo óptimo. Pero hay que recordar que en la Asamblea Legislativa hay dos proyectos.

Del hecho de que las universidades no se pongan de acuerdo o no presenten nada no se sigue que no se va a aprobar nada.

DR. VARGAS: Por eso considera que insistir en el 12% o en el porcentaje fijo es pérdida de tiempo.

RECTOR: La propuesta de la Sra. Zomer me parece un término medio costarricense: bajar el 12% a un transitorio por cinco años. Se argumen

ta que se tiene miedo de aprobar una norma que luego no se va a saber si va a dar mucho o poco. Para un quinquenio pareciera que el 12% es muy apropiado, entonces bajarlo a norma transitoria y dentro de cinco años ya se verá.

DR. GARCIA: Le preocupa que la Comisión no tiene ningún poder decisorio.

Los Consejos debieran dar poder suficiente a las personas que están participando, para que las decisiones que se tomen sean válidas, como un grupo de todas las universidades. Lo otro es que el porcentaje no tiene ningún sentido. En estos momentos el 12% sólo genera 647 millones suponiendo que en 1980 se estuviera aplicando, cuando las universidades están pidiendo 687 millones.

O sea que ya ni en el 80 alcanza el 12%. Si se analizara en términos del 80 este 5% de distribución interna tampoco alcanza para la UNED, pues daba alrededor de 32 millones.

Se está definiendo un porcentaje que no tiene ningún sentido. Además, le deja al Gobierno muy poco poder discrecional. Si se utiliza el sistema de planificar, cada universidad está determinando sus verdaderas necesidades y con base en eso se podría definir cuánto le corresponde a cada una de ellas.

DR. VARGAS: Debemos tomar en cuenta dos cosas: la propuesta de la Sra.

Zomer no me gusta, porque me parece una manera disimulada de meter el 12%, contra el cual he estado siempre.

Y además no se enfrenta a la otra cara del problema: y es que no le soluciona ni al Gobierno ni al Ministro de Hacienda su problema fiscal.

Ayer se habló de que nosotros íbamos a hacer una propuesta muy elegante y muy bonita pero con poca viabilidad política. Sobre la constitución de esta Comisión, debo señalar que no tuve oportunidad de buscar cómo fue el acuerdo de la UCR, que aunque no obligante para la Comisión, por lo menos serviría para guiarnos, para saber qué se espera de nosotros.

Lo que se está pidiendo a la Comisión es otra solución, no la del 12 ni la del porcentaje fijo, ni tampoco la de Planificación.

ARTICULO II: MODIFICACION AL REGLAMENTO DE PAGO DE ESTUDIOS Y OTROS BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DE LA UNED.

EL RECTOR da lectura al Artículo I como aparece en el reglamento actual.

y luego a la modificación que se propone. Consiste en aclarar una disposición oscura de tal manera que todos los que laboren una jornada de un cuarto de tiempo o más puedan solicitar la devolución de lo que han pagado por asignaturas aprobadas en la UNED. Nuestros empleados pueden solicitar el importe pagado por aquellas asignaturas que aprueben en la UNED. Está dentro del espíritu de lo que se había aprobado antes en el Reglamento.

DR. GARCIA: Explica que la idea era incluir los del cuarto de tiempo que no estaban incluidos en el artículo original. Se desprende de la redacción que los de cuarto de tiempo no quedaban incluidos. Esto se agregó para aclarar un poco. El otro punto que dice actualmente "podrán solicitar el beneficio de no pagar", no indicaba si tenían que pagar al comenzar y después se les devolvía por los cursos aprobados, o si no tenía que pagar del todo; o si no pagaba del todo y la Universidad reconocía los cursos aprobados.

DR. ZELAYA: Explica que es el mismo procedimiento que se utiliza en otras universidades.

Después de discutir el asunto,

SE ACUERDA APROBAR LA MODIFICACION al Capítulo I del Reglamento de Pago de Estudios y Otros Beneficios para los Empleados y Funcionarios de la UNED, que en adelante dirá lo siguiente:

"Todos los funcionarios de jornada completa y que hayan cumplido un año de trabajo continuo en la Institución, pueden acogerse a los beneficios que se establecen, salvo casos excepcionales a juicio de la Administración.

"Ranto los funcionarios cuya jornada de trabajo sea de tiempo completo, como los que laboren una igual o superior a un cuarto de tiempo, podrán solicitar el beneficio de devolución del importe pagado por aquellas asignaturas aprobadas en la UNED".

DR. ZELAYA: Estaba pendiente la redacción de dos incisos de la Oficina de Análisis Administrativo. Espero en la próxima sesión presentar la nueva redacción a efecto de que quede aprobado en forma definitiva. Además de lo referente a la Oficina de Análisis Administrativo, hay variante con respecto a la estructura actual en lo que se refiere a transformar la actual Oficina de Personal en una Oficina de Recursos Humanos. A efecto de que se tuvieran mayores elementos de juicio, se incluyó en el resumen, además de las funciones que se le asignan a la Oficina de Recursos Humanos con sus dos secciones de personal y Sección de Promoción y Bienestar del Personal, las funciones que tiene actualmente la Oficina de Personal. Desde que se fundó la Oficina de Personal, ha venido dedicada especialmente a la confección de planillas y trámite de las acciones de personal. Sin embargo, de acuerdo con un reordenamiento que se hizo, la función de planillas se ha encargado más bien a la Sección de Contabilidad, como ocurre en otras instituciones. Con el uso de la máquina CPT se ha podido agilizar mucho todo este procedimiento. En este proceso de revisión del Plan de Desarrollo, nos dimos cuenta de que el término "Oficina de Personal" que originalmente habíamos puesto, estaba un poco obsoleto en cuanto a que hacía referencia propiamente a cuestiones que tenían que ver con el personal, acciones de personal, nombramientos, manual de clasificación, etc. y no a un concepto mucho más amplio, que es el de Recursos Humanos, que incluye no sólo la parte de reclutamiento de esos recursos humanos, sino también el mantenimiento en cuanto a programas de capacitación, adiestramiento, etc. También incluye lo que se refiere al establecimiento de estímulos, de promoción humana del personal a efecto de que esos recursos humanos se mantengan y la Institución se aproveche de la experiencia que vayan adquiriendo. Esto nos llevó a sustituir el nombre, ampliando la concepción y llamándola Oficina de Recursos Humanos. Se establecieron dos niveles, como se ha hecho en otras oficinas. Uno, que incluye el aspecto de programación, control y evaluación que es el que está a nivel de oficina y otro, más operativo, que tiene que ver con la ejecución de esas mismas tareas encargadas a la oficina que corresponde a nivel de sección. A nivel de sección se propone esta Sección de Personal y por otra parte la Sección de Promoción y Bienestar del Personal. En cuanto a esta última sección, tiende a fijar un sistema formal de capacitación, adiestramiento y de formación de recursos humanos de acuerdo con las políticas que dicte el

Consejo Universitario de la Institución y otro tipo de funciones; como programar eventos culturales, sociales, deportivos entre el personal y otras prestaciones de tipo social, como programa preventivo, de salud, etc. Todo esto como un complemento a la relación de la institución como patrón y los recursos humanos que en ella trabajan.

Se tenía la idea de que se conociera este Plan de Desarrollo antes de conocer el Presupuesto, para estudiar la conveniencia de transformar la Oficina de Personal en la Oficina de Recursos Humanos para asignarle los recursos, aunque el impacto presupuestario de esta transformación es mínimo. Les rogaría analizar este aspecto desde un punto de vista técnico en cuanto a la conveniencia o no de crearla, independientemente del otro problema circunstancial y casuístico que surgió por el asunto de la discusión del presupuesto y todavía más casuístico en el caso de una situación de tipo administrativo que está planteada con respecto al jefe de esa Oficina.

ING. SAGOT: Analizando lo que se propone, por vía de consulta y no de crítica, la Sección de Personal tiene tres funciones que me parecen tan elementales que no merece el nombre de sección. (Da lectura a los aparte a), b) y c) del punto 3.1.6.4.3.1. Pregunta con qué frecuencia se hace este tipo de trabajo. En algún momento hay que reclutar personal que es difícil, etc., pero una sección con cierta cantidad de personal para hacer una labor que prácticamente es parte de una operación de una oficina, le parece un desperdicio de recursos.

La nomenclatura correcta debe ser Oficina de Recursos Humanos. La otra Sección de Promoción y Bienestar del Personal, creo que estamos tratando de repetir lo que teóricamente debería de ser un sistema, que si no trabaja bien no es culpa nuestra. (Da lectura al aparte d) del punto 3.1.6.4.3.2). Pregunta si se va a hacer una sección de salud. Estamos duplicando funciones. Lee el aparte ch) que dice "Programar eventos culturales..". Esto suena bien pero organizar es una cosa muy difícil. El personal va a aumentar rápidamente y de acuerdo con lo que he visto en otras instituciones del Estado es muy difícil reunir a un personal para que coincida en su interés cultural, social y deportivo. Los mismos clubes de profesionales, tienen grandes dificultades en lograrlo y esto que tienen una gran ventaja porque los profesionales no son los que pagan los servicios, sino los que usamos los servicios de los profesionales somos los que pagamos

los clubes privados.

Las cosas que se proponen para la Sección de Personal y Bienestar del Personal me parece que debemos analizarlas con más cuidado. Creo que no se justifican las dos secciones y una oficina.

Me parece que se debería mantener la estructura Oficina por el momento, mientras no sea absolutamente necesario cambiarla. Me parece que se está cambiando simplemente por un deseo de cambiar, porque todo esto puede estar incluido, quitando algunas funciones, en una oficina de recursos humanos.

DR. PACHECO: Con relación a la Sección de Promoción y Bienestar del Personal y con independencia de lo que se decida en cuanto a la organización misma, me parece que hay que referirse a la necesidad de la Institución de que se cumplan adecuadamente las funciones señaladas. Considero que don Walter ha puesto énfasis en algunas que son las más discutibles o las menos urgentes, pero sí me parece vital y de una amplitud enorme el ejecutar programas de formación, capacitación y adiestramiento. Se dice en el Plan que estos programas deben ser aprobados por el Consejo Universitario de la UNED; piensa que no es necesario que todos sean aprobados por el Consejo Universitario, porque puede haber programas de formación y capacitación de rutina cuya aprobación no se va a estar trayendo aquí. En esta parte agregaría "por el Consejo Universitario de la UNED o por las autoridades a las que les compete".

Es muy importante implantar mecanismos de ascensos y transferencias para los empleados de la Institución. Es muy importante que alguien tenga la responsabilidad de ocuparse de las condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo de las actividades y creo muy importante que exista un buen sistema de recepción de sugerencias. En el acta 184, la cual recoge cosas que se dijeron que a mí no me han gustado. Al menos como aparecen en el acta, no las oí; don Eugenio hizo una referencia respecto a que percibía un malestar, y si no interpreto mal su pensamiento, creo que el estaba pensando en este tipo de cosas. Por ejemplo en problemas relativos a condiciones de trabajo; mencionó también que no había habido un sistema de comunicación suficiente que podría darse a través de un buen sistema de recepción de sugerencias.

LIC. RODRIGUEZ: Falta de una relación personal. Considera muy extraño por ejemplo que una persona que haya sido vicerrector, que ha ya estado en la Junta, le envíe por escrito una queja sin conversar antes con el Rector. Si esto ocurre es que hay algún problema de comunicación.

RECTOR: A mí me parece que si de algo debemos cuidarnos para tener una relación armónica entre los empleados, funcionarios y la Institución es de este tipo de cosas que se plantean en la Sección de Promoción y Bienestar del Personal y que no se están haciendo porque la institución no tiene los mecanismos adecuados. En cuanto a programas de formación se hacen algunas cosas, pero se tienen que distraer esfuerzos y no hay responsables permanentes.

No hay una sección que trabaje tomándole la delantera a los problemas. En este sentido yo salvaría las funciones que están aquí, pues me parecen dignas de tomarse en cuenta. Esas tres funciones de la Sección de Personal son muy importantes.

DR. ZELAYA: Con respecto a la conveniencia o no de "crear" las secciones de Personal y la de Promoción y Bienestar del Personal hay que tomar en cuenta que este es un plan de desarrollo a cinco años. Esto no comienza mañana. Tanto es así que desde el año pasado existen una serie de secciones y sin embargo ninguna de ellas, desde el punto de vista presupuestario tienen ningún reconocimiento. En estos momentos no se paga por desempeñar las funciones de jefe de sección, aunque se habla de secciones, porque se ha considerado que el volumen, al menos durante este año, no ha llegado a tal nivel como para que ya se nombre jefe de sección a una persona.

Si nosotros comparamos las funciones de las dos secciones, responden al mismo tipo de funciones que se les está asignando a otro tipo de secciones en otras direcciones. (Cita varias funciones de algunas Direcciones y Secciones).

En cuanto a formación, capacitación y adiestramiento, se aprobaron en el presupuesto de 1979, 600.000 colones. No se gastaron más de 20.000. Podríamos decir que nos ahorramos 580.000 pero esa no es la idea. La función de formación y adiestramiento no se está cumpliendo precisamente porque no existe el mecanismo apropiado. La propuesta en cuanto a formular el programa está a nivel de oficina. Por eso se debe distinguir

el aspecto de programación, de control, de evaluación que se pone a nivel de oficina de lo que sería el nivel de ejecución que corresponde a la sección. Se han previsto para esta Oficina de Recursos Humanos unas seis o siete personas. El jefe de oficina se mantiene igual. Se crea un profesional II para que asuma las funciones de coordinar la sección de personal y se crea un medio tiempo de un Profesional II para asumir las funciones de promoción y bienestar social. Una persona con experiencia en psicología del trabajo, psicología social, relaciones laborales.

La idea es hacerlo amplio para que conforme vaya creciendo se vaya llenando. En el caso de la Vicerrectoría de Planificación, tuvimos en el primer año profesionales a cargo de oficina y a nadie se le pagó. En el segundo año, se nombraron como jefes de oficinas y a algunos de ellos se les encargó funciones de directores ad honorem. Este año, por primera vez, a esos directores se les va a pagar como directores pero se les recarga la oficina que tenían bajo su mando, con la idea de que cuando sea necesario se separen las funciones de dirección, de las de jefatura.

DIPL. GONGORA: Hace mención a algunas ideas expresadas en otra oportunidad respecto a la formación de sindicatos. La UNED había tenido la idea de adelantarse a esos problemas, pero aparentemente no lo ha logrado, ni tan siquiera mantenerse igual en cuanto a sueldos y otras ventajas laborales. Si no buscamos una manera de canalizar y tomar medidas profilácticas en este sentido, probablemente lo que vamos a tener tarde o temprano va a ser un sindicato. Vamos a tener que enfrentar convenciones de trabajo muy fuertes. En ese sentido una Oficina de Recursos Humanos en que haya algo que se preocupe del bienestar de los empleados, un bienestar dirigido, controlado por nosotros, dentro de lo que la institución buenamente puede hacer y dentro de nuestras posibilidades reales, pero haciéndolo, nos puede evitar crisis en el futuro. Si contratamos un médico o una enfermera un cuarto de tiempo, en buena hora, porque un día de tantos viene la convención colectiva y nos pide no un médico sino tres, con amenaza de huelga. Preventivamente nos conviene tener un organismo que se preocupe del bienestar de los empleados.

DR. GARCIA: Desea mencionar dos puntos importantes. En la descripción de las **funciones** de la Sección de Personal faltó una muy importante: Analizar, clasificar, valorar y reasignar los puestos que no aparece y que estaba originalmente en el documento primero.

Es muy importante mantener actualizado el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos. Otra cosa importante de la Oficina de Recursos Humanos, e inclusive se ha sacado a concurso de antecedentes, es tener un médico de un cuarto de tiempo, a fin de evitar que los funcionarios se ausenten para ir al Seguro Social.

Esta persona podría estar todos los días durante una hora y media o dos horas atendiendo en forma preventiva a los funcionarios y recetándoles con ~~pa~~ ~~pejería~~ el Seguro Social. Esto es parte también de una Oficina de Recursos Humanos. La sección de personal, con este manual de clasificación y valoración de puestos tendría suficiente trabajo, sin tener un recargo salarial.

DR. GAMEZ: Viendo en conjunto que hay tres o cuatro tipos de actividades en general de la sección, me parece que están creando secciones que tienen pocas funciones, como apuntaba don Walter, cuando por otro lado hay otro grupo de funciones muy importantes. Me parece que para esta primera etapa es mejor tener sólo una oficina con cuatro o cinco grupos principales de funciones. Si se crean secciones puede ser que algunas de ellas sean muy pequeñas y otras muchísimo más grande. No me cabe la menor duda de la importancia de la sección de bienestar del personal.

DR. VARGAS: Yo no creo que don Walter se oponga a realizar estas funciones. Lo que cuestiona es si para realizar estas funciones se necesita este tipo de estructura o por el contrario podemos arreglarnos con una simple oficina de recursos humanos que realice esas funciones, sin estar dividida en secciones. Yo creo que casi todos tenemos temor de crear secciones, departamentos, escuelas, para realizar funciones que se pueden hacer normalmente con una organización mucho más simple. Por otra parte, el Dr. Zelaya decía, que el hecho de que se creen las secciones no quiere decir que eso va a representar gasto adicional para la institución porque no se va a pagar a nadie como jefe de sección. Lo que sí me preocupa es la creación de posibles expectativas dentro del personal con respecto a la posibilidad de que dado que se crea una sección, eventualmente ya se contempla la creación de un director de sección y por lo tanto pueden empezar a presionar por la creación de ese tipo de cosas. No nos oponemos a que se realice sino a la forma como se propone.

EL DR. ZELAYA: Hace una aclaración sobre un error, pues en el resumen no

se incluyeron tres funciones más que corresponden a la Oficina de Personal, que sí estaban incluidas en el documento completo. Al respecto la función de elaborar y mantener actualizado el manual de puestos de la institución y la de evacuación de consultas son funciones muy importantes.

ING. SAGOT: Cuando se está analizando cómo se debe dirigir una institución o administrar una sección y hay subdivisiones, da la sensación de que se diluye la responsabilidad.

Al tener secciones el jefe de sección será responsable de su acción y el jefe de la oficina estará esperando que el jefe de sección cumpla. En parte existe una dualidad de mando que generalmente no es buena para la administración. Propongo una fórmula que sería básicamente la que sugirió tanto don Rodrigo como don Federico en el sentido de incluir todas estas funciones en una oficina de recursos humanos. Poner una persona de altísima capacidad, y muchísima experiencia a dirigirla. Más adelante se podría subdividir tal vez no en secciones sino en otra forma, lo que correspondería a una subdivisión clásica de una institución muy grande, pero que todavía no es necesario.

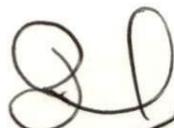
También es cierto que poner secciones en algunas partes del Plan de Desarrollo no implica automáticamente la creación de la sección. Pero en el plan de presupuesto que nos presentaron estaba la sección de personal con esta subdivisión ya como un hecho. De manera que, tanto la Sección de Personal como la de Recursos Humanos estaban previstas, y de acuerdo con la intención del presupuesto la idea era hacerlo inmediatamente. Con respecto a la Sección de Promoción y Bienestar del Personal, no debemos tener angustia si se organiza el personal en un sindicato. Naturalmente que sería preferible que todo se hiciera de acuerdo con los intereses de la institución. Desafortunadamente los sindicatos buscan nada más que un interés del grupo, pero tampoco estoy de acuerdo en que exista un programa de bienestar dirigido y controlado por la Administración. En cuanto a los programas preventivos y curativos de salud para los empleados, le parece que se está formando un pequeño Seguro Social. Se empieza con un médico de un cuarto de tiempo, y después no se sabe que pasará. Deberíamos aprovechar la experiencia que han tenido otras instituciones en este aspecto. Se va a tener un médico aquí o también en cada centro académico? Comienza a crearse un sistema sumamente complejo cuando todos los empleados de la institución pagan seguro social y es la CCSS

quien debe atender este tipo de funciones. Hacer seguro social y un club social-cultural, no me parecen funciones de la UNED. Yo propongo eliminar estas dos funciones de la Sección de Promoción y Bienestar del Personal. Algo que no está muy claro es implantar un buen sistema de recepción de sugerencias. Esto es simplemente un buzón. Lo que se debería de hacer es promover reuniones del personal con miembros de la Junta, o la Junta con Directores de la Oficina, porque esto es vivo, más dinámico, reuniones frecuentes con personal de diferente nivel. Crear una sola oficina de recursos humanos y la persona que sea la encargada sugiera cómo debe integrarse esa oficina después. Dejarlo más flexible para que sea la experiencia la que determine la forma en que se organice la Oficina.

- Se levantó la sesión a las 10:15 horas. -



DR. FRANCISCO ANTONIO PACHECO  
R E C T O R



DR. RONALD GARCIA SOTO  
VICERRECTOR

CDG/mdr

REGLAMENTO DE PAGO DE ESTUDIOS Y OTROS  
BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS Y FUNCIO-  
NARIOS DE LA UNED

Con el propósito de ayudar a mejorar la condición académica de los funcionarios, que por propia iniciativa siguen estudios de interés para el puesto que desempeñan o para la UNED en general, se dicta el presente Reglamento, que normará el pago de esos estudios.

ARTICULO I.-

Todos los funcionarios de jornada completa y que hayan cumplido un año de trabajo continuo en la Institución, pueden acogerse a los beneficios que se establecen, salvo casos excepcionales a juicio de la Administración. Tanto los funcionarios cuya jornada de trabajo sea de tiempo completo, como los que laboren una igual o superior a un cuarto de tiempo, podrán solicitar los beneficios de devolución del importe pagado por aquellas asignaturas aprobadas en la UNED.

ARTICULO II.- La organización y adjudicación de estos beneficios estará a cargo de la Comisión de Apoyo Económico, integrada por el Vicerrector Ejecutivo, quien la preside, el Vicerrector de Planificación, el Director de Asuntos Estudiantiles y el Jefe de la Oficina de Bienestar Estudiantil, o en cada caso, su representante.

ARTICULO III.- En caso de ausencia del Vicerrector Ejecutivo, presidirá la Comisión el Vicerrector de Planificación. La Dirección de Asuntos Estudiantiles, funge como Secretaría de la Comisión.

ARTICULO IV.- Corresponde a dicha Comisión:

- a) Recibir, analizar y aprobar las solicitudes de pago de estudios, que le presenten los funcionarios de la UNED.
- b) Someter a la aprobación del Consejo de Rectoría la lista de campos en que la Universidad autoriza matricularse

para efectos del pago de estudios.

- c) Determinar la prioridad de los estudios, según las necesidades de la Institución y conforme a ella resolver en cada caso.
- ch) Llevar por medio de su Secretaría, los archivos correspondientes y velar por la presentación y tramitación correcta de la documentación.
- d) Realizar una encuesta semestral entre los funcionarios, tendientes a determinar con antelación las necesidades presupuestarias de este programa y presentarlas al Consejo de Rectoría para lo que proceda.

ARTICULO V.- Anualmente se consignará en el presupuesto ordinario de la Institución, una suma destinada al financiamiento de este Programa, que no se podrá aumentar.

ARTICULO VI.- Quienes soliciten este beneficio, deben presentar ante la Comisión, y a más tardar en los meses de enero y agosto de cada año, los siguientes documentos:

- a) El formulario denominado "Solicitud de pago de Estudios y otros Beneficios", debidamente completado.
- b) Certificación de materias aprobadas.
- c) Recibos cancelados
- ch) Certificación de categoría de beca
- d) Cualquier otro documento que a juicio de la Comisión sea necesario.

ARTICULO VII.- Se considerarán únicamente las solicitudes de funcionarios que cursen estudios en Instituciones del siguiente tipo:

- a) De Educación Superior y Colegios Universitarios.
- b) Instituciones Profesionales y Técnicas.
- c) Escuelas de Comercio e Idiomas
- ch) Academias de Bachillerato por Madurez
- d) Centros de Educación Básica por Madurez
- e) Otras Instituciones, a juicio de la Comisión

Las Instituciones mencionadas en los incisos b), c), ch), d) y e), deberán estar reconocidas por el Ministerio de Educación Pública y tener un nivel satisfactorio a juicio de la Comisión.

ARTICULO VIII.- Los casos de estudios, becas y cursos de perfeccionamiento que deban seguirse en el exterior, así como los cursos que formen parte de los planes de capacitación de la UNED, para sus funcionarios y empleados, se contemplarán en un Reglamento aparte.

ARTICULO IX.- Sin excepción, se pagarán únicamente las materias aprobadas que formen parte del "currículum académico". No se reconocerán los pagos efectuados por exámenes extraordinarios ni los recargos o multas por pagos extemporáneos.

ARTICULO X.- En cualquier caso, se pagará únicamente el valor que los créditos de la carrera respectiva tengan en la Universidad de Costa Rica. Si existe diferencia en contra del estudiante, éste deberá cubrirla.

ARTICULO XI.- Por una sola vez se autoriza el pago de mil colones para gastos de edición de la tesis o trabajo de graduación; este pago se hará efectivo una vez que la tesis o el trabajo de graduación haya sido aprobado.

ARTICULO XII.- Los hijos dependientes y los cónyuges de los funcionarios señalados en el Artículo I de este Reglamento y bajo las mismas condiciones generales que éste establece, tendrán derecho a solicitar el reconocimiento del pago de matrícula y derecho de los estudios que hayan cursado y aprobado en la UNED.

TRANSITORIO: A los funcionarios que realizaron estudios durante el año 1978, se les pagará, en cumplimiento del Acuerdo Nº VII, de Sesión Nº 114 de la Junta Universitaria, según lo dictaminado en cada caso por el Consejo de Rectoría de la Institución.

CDG/mdr

Nota de la Secretaria de Actas:

Este reglamento fue aprobado en la sesión Nº 144. Se le incluye una modificación en el Artículo I.