

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

---

26 de marzo, 2009

**ACTA No. 1969-2009**

PRESENTES: MBA. Rodrigo Arias, Presidente  
M.Ed. Marlene Víquez Salazar  
MBA. Heidy Rosales Sánchez  
MBA. Eduardo Castillo Arguedas  
M.Ed. Joaquín B. Jiménez Rodríguez  
Lic. José Miguel Alfaro Rodríguez  
Prof. Ramiro Porras Quesada  
Srta. Alejandra Chinchilla (ingresa a las 10:10 a.m.)

INVITADOS

PERMANENTES: Licda. Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría  
Consejo Universitario  
Dr. Celín Arce, Jefe a.i. Oficina Jurídica  
MATI. Karino Lizano, Auditor Interno a.i.

INVITADO: MBA. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo

Se inicia la sesión al ser las nueve horas y cincuenta y cinco minutos en la Sala de Sesiones del Consejo Universitario.

***I. APROBACION DE AGENDA***

MBA. RODRIGO ARIAS: Buenos días, damos inicio a la sesión. Hay que incluir algunas notas a la agenda. Nota del Director de la Editorial sobre invitación a actividad de mejora continua (REF. CU-113-2009), nota de la FEUNED sobre certificación del nombramiento de la Srta. Alejandra Chinchilla (REF. CU-114-2009) y nota de la Auditoría Interna sobre observaciones al acta No. 1967-2009, sobre el Reglamento de Becas a Estudiantes (REF. CU-115-2009).

PROF. RAMIRO PORRAS: Quiero agradecerles que los asuntos que había presentado estén en agenda y quería ver si era posible ubicarlas adelante y aprovechar que estoy presente.

\* \* \*

Se aprueba la siguiente agenda:

- I. APROBACIÓN DE LA AGENDA***
- II. APROBACION ACTA No. 1967-2009***
- III. CORRESPONDENCIA E INFORMES DEL SR. RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO***

### ***CORRESPONDENCIA***

1. Nombramiento de un miembro titular de la Comisión de Carrera Profesional. REF. CU-092-2009 (Lic. Víctor Hugo Fallas)
2. Nota del Encargado del Programa Arte, Deporte y Recreación, referente a la celebración del Día Mundial de la Actividad Física y Día Nacional del Deporte. REF. CU-110-2009
3. Nota de la Federación de Estudiantes, sobre remisión de certificación de nombramiento de la Srta. Alejandra Chinchilla como Presidenta de la FEUNED. REF. CU-114-2009
4. Nota de la Editorial sobre invitación a actividad de mejora continua. REF. CU-113-2009
5. Nota a la Auditoría Interna, sobre observaciones al acta No. 1967-2009 referente a aprobación del Reglamento de Becas a Estudiantes. REF. CU-115-2009

### ***INFORMES***

1. Agradecimiento del Prof. Ramiro Porras sobre muestras de cariño.
2. Solicitud del Prof. Ramiro Porras en relación con observación al acta No. 1963-2009, específicamente al apartado de agenda.

3. Solicitud de M.Ed. Joaquín Jiménez referente a su interés de formar miembro de la Comisión Plan – Presupuesto.
4. Informe del M.Ed. Marlene Víquez sobre cambio de horario de sesiones de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico.
5. Informe del MBA: Eduardo Castillo referente a cambio de horario de sesiones de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.
6. Solicitud del MBA. Rodrigo Arias, sobre cambio de hora de sesión del 16 de abril del 2009.
7. Informe del Lic. José Miguel Alfaro sobre charla realizada en el Centro Universitario Palmares.
8. Informe de la Sra. Alejandra Chinchilla sobre ausencias a reuniones del Consejo Universitario.
9. Informe de la M.Ed. Marlene Víquez sobre visita a la Perla.

#### ***IV. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE***

1. Incorporación del M.Ed. Joaquín Jiménez en la Comisión Plan-Presupuesto.
2. Cambio de hora de sesión la sesión a celebrarse el 16 de abril del 2009
3. Nota de la Vicerrectoría Ejecutiva, sobre el resultado de la Evaluación de la Gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos. REF. CU-104-2009. Invitado: MBA. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo
4. Análisis del tema de salud ocupacional y propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, sobre este asunto. REF. CU- 063-2009(Continuación)
5. Propuesta de acuerdo presentada por el Prof. Ramiro Porras, referente a “Conversatorio con candidatos y candidatas a la Presidencia de la República como actividad de la Cátedra “El País que Necesitamos”. REF. CU-059-2009
6. Propuesta de acuerdo presentada por el Prof. Ramiro Porras, en relación con convocatoria a Asamblea Colegiada para completar reforma al Artículo 5 del Estatuto Orgánico REF. CU-061-2009

7. Propuesta presentada por los señores M.Ed. Ida Fallas y Prof. Ramiro Porras, sobre la Universidad Técnica Nacional. REF. CU-093-2009
8. Conocimiento de propuestas sobre modificación al Artículo 32 ó 49 del Estatuto de Personal y el Reglamento para la asignación temporal de sobresueldos, según lo establecido en el Artículo 49, inciso 3-b) del Estatuto de Personal, y nota de profesores de ingles, solicitando cancelación de sus servicios por concepto de sobresueldo. Dictámenes de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sobre ppropuesta de modificaciones al Art. 32. bis del Estatuto de Personal y su Reglamento, y propuesta de Reglamento para la Asignación Temporal de sobresueldos Financiados con Recursos Externos. CU-CAJ 2008-007 y 008. (REF. CU-507, 606, 607 y 667-2008).
9. Propuesta de acuerdo presentada por el M. Joaquín Jiménez, en relación con FUNDEPREDI. REF. CU-009-2009
10. Nota de la Comisión Ad-Hoc sobre propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación. REF. CU-103-2009
11. Oficio suscrito por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica en la que envía criterio sobre el recurso de apelación interpuesto por la MBA. Katia Chacón Bejarano. REF. CU. 579-2008. (Continuación)
12. Nota suscrita por la Dra. Nidia Lobo, Directora Sistema de Estudios de Posgrado, referente a la propuesta de "La internacionalización en la UNED, Propuesta de Plan de Acción". REF. CU. 513-2007
13. Visita de la Directora Sistema de Estudios de Posgrado, para exponer el informe sobre temas claves del SEP, en función de una gestión académica y administrativa que permita los estándares de calidad y excelencia académica y el uso racional de los recursos. Propuesta con respecto al informe realizado por la Dra. Lizette Brenes, referente a las gestiones realizadas para normalizar la situación del SEP. REF. CU-383-2008; CU. CPDOyA-2007-039
14. Análisis sobre la visita de los miembros del Consejo Universitario a la Contraloría General de la República.
15. Análisis sobre lo planteado por el señor Rector en oficio R-277-08, referente a recurso de revocatoria. REF. CU. 349-2008
16. Nota de la Rectoría, sobre informe estrategia de POA y Acciones estratégicas de la Vicerrectoría de Investigación y Propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, sobre la investigación en las unidades académicas de la Universidad. REF. CU. 111-2008 y REF. CU. 104-2008

17. Propuesta de acuerdo presentada por don Ramiro Porras, sobre los trámites de resolución de apelaciones en cualquier instancia universitaria. REF. CU-358-2008
18. Propuesta presentada por el TEUNED, sobre Reforma Integral al Reglamento Electoral de la UNED. REF. CU-410-2003 y CU-351-2008
19. Propuesta de acuerdo de la MED. Marlene Víquez, para dar prioridad en la agenda en la redacción y comunicación de los acuerdos que versan sobre recursos administrativos. REF. CU-182-2008
20. Análisis del acuerdo tomado en sesión No. 1907-2008, Art. IV, inciso 13), sobre solicitud del Dr. Paul Rueda, Coordinador de la Maestría en Derecho Constitucional, para aprobar un descuento del 30% de matrícula en grupos mayores a 25 personas de la Asamblea Legislativa.
21. Definición de una política de ascenso profesional de los funcionarios en la Universidad.
22. Nota suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe Oficina Jurídica, sobre criterio para incluir en agenda la interpretación auténtica del artículo 23 del Estatuto de Personal y su transitorio. REF. CU. 445-2007
23. Análisis de las mociones del III Congreso Universitario. REF. CU-239-2007
24. Informe realizado por la Comisión coordinada por el MSc. Oscar Bonilla, sobre el uso de los biocombustibles. REF. CU. 504-2008
25. Visita del MSc. José Luis Torres, Dr. Luis Fdo. Díaz y el Lic. Roberto Román para que informen sobre el estado de avance en acciones para preparar a la UNED con frecuencias de radio y televisión.
26. Visita de la Dra. Katya Calderón para presentar un informe sobre las actividades que ha realizado la Vicerrectoría de Investigación en los primeros seis meses de gestión. REF. CU. 569-2008.
27. Oficio suscrito por el M.Sc. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que emite criterio sobre los Proyectos de Ley “Reforma del Artículo 143 y adición del Artículo 143 BIS del Código Municipal, Ley N. 7794 del 30 de Abril de 1998”, Expediente N.16.723 y “Derogatoria de los Artículos 142 y 143 del Código Municipal Ley 7794 de 30 de abril de 1998, y reforma del Inciso F) del Artículo 5 de la Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) N. 4716 del 9 de Febrero de 1971, Expediente N. 16761.” REF. CU. 665-2008.

28. Nota suscrita por el MBA. Juan Carlos Parreaguirre, Jefe del Centro de Planificación y Programación Institucional en relación con la valoración del cumplimiento del acuerdo de creación de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación. REF. CU. 689-2008.
29. Visita del MSc. José Luis Torres, Vicerrector Académico con el fin de exponer el Plan Académico 2009-2011. REF. CU. 700-2008
30. Propuesta presentada por los señores Mba. Eduardo Castillo y M.Ed. Joaquín Jiménez, referente a legalidad de la elección del sector estudiantil en la integración de la Asamblea Universitaria Representativa. REF. CU-004-2009
31. Resultado del concurso interno para la selección del Director de Asuntos Estudiantiles, nota de apoyo de la FEUNED y nota de algunos Administradores de Centros Universitarios, solicitando que se declare desierto el concurso. REF. CU. 428-2007, 651 y 674-2008
32. Nota de la Escuela Ciencias de la Educación, en relación con el proyecto de Ley de Subvención Estatal de Pago de Salarios del Personal Docente y Administrativo de Instituciones de Enseñanza”, expediente No. 16.578. REF. CU-017-2009
33. Análisis de la estructura organizacional de la Oficina Jurídica.
34. Visita de la Dra. Vilma Peña, con la finalidad de que exponga el informe sobre las actividades de acción social desarrolladas por la Dirección de Extensión Universitaria, en el año 2008. REF. CU- 027-2009
35. Nota de la Oficina Jurídica en relación con la viabilidad legal de realizar sesiones virtuales del Consejo de Centros Universitarios por medio de los sitios de Videoconferencia. REF. CU-065-2009
36. Nota de la Oficina Jurídica en relación con criterio sobre la participación de la MBA. Mabel León Blanco, en el concurso para Jefe de la Oficina de Presupuesto. REF. CU-078-2009
37. Propuesta de modificación al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 1964-2009, Art. IV, inciso 1) en relación con acuerdos paralelos relativos al tema de presupuesto.
38. Propuesta de la MBA. Heidy Rosales en relación con propuesta de Lineamientos para la Consolidación de la Oficina de Recursos. REF. CU-085-2009
39. Propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Viquez, referente al FEES. REF. CU-098-2009

40. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, sobre análisis del MBA. Luis Fdo. Barboza, Director de Centros Universitarios, sobre la aplicación del “Reglamento Tutor Residente de la Zona”. CU.CPDEyCU-2007-046
41. Nota de la Vicerrectoría Académica, sobre propuesta de Reglamento General Estudiantil. REF. CU-108-2009. Invitado: M.Sc. José Luis Torres, Vicerrector Académico.

## ***V. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS***

1. Propuesta de Reglamento para el Fondo Solidario Estudiantil y nota de la FEUNED, apoyando este fondo. CU. CPDEyCU-2008-042 y REF. CU-650-2008.
2. Solicitudes en relación con el Reglamento del Fondo FEUNED y Propuesta de modificación al Reglamento Fondo FEUNED y el dictamen de minoría presentado por el Vice-Presidente de la FEUNED. CU.CPDE y CU-2008-011 y 012
3. Propuesta para la aprobación de la definición de Centro Universitario y sub-sedes. CU. CPDEyCU-2007-034
4. Análisis de la solicitud de otorgar beca de estímulo al estudiantado que obtiene medallas de oro, plata y bronce en las Olimpiadas Costarricenses de Matemáticas. CU. CPDEyCU-2007-035
5. Propuesta de acuerdo para el Reglamento de las Juntas de Gestión. CU. CPDEyCU-2007-038
6. Programación de tutorías en materias con un alto grado de dificultad y que actualmente no se programan por no alcanzar el número de estudiantes mínimo requerido. CU. CPDEyCU-2007-039
7. Análisis referente a los cursos o programas de estudios que incorporan la tecnología. CU. CPDEyCU-2007-041
8. Situación detectada sobre una omisión en el registro de la normativa de evaluación de la Universidad. CU. CPDEyCU-2008-019
9. Análisis sobre los aspectos que impiden a los estudiantes graduarse oportunamente. CU.CPDEyCU-2008-029

10. Propuesta con respecto al acuerdo sobre la oferta bienal y oferta real. CU.CPDEyCU-2008-036
11. Propuesta de modificación al Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. CU.CPDEyCU-2008-049
12. Propuesta de horario de trabajo de la Defensoría de los Estudiantes. CU.CPDEyCU-2009-013

## ***VI. DICTAMENES DE LA COMISION PLAN PRESUPUESTO***

1. Análisis sobre el Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de marzo del 2008, Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de junio del 2008, Plan Presupuesto 2008, copia de nota del CPPI sobre la Evaluación del Plan Operativo Anual y su vinculación con el presupuesto institucional I semestre 2008. CU.CPP-2008-039
2. Autorización para aprobar modificación mensual al POA-Presupuesto del ejercicio vigente. CU.CPP-2008-066.
3. Estudio de costos de los cursos especializados, cursos de investigación y de los trabajos finales de graduación en la UNED, periodo 2005-2007 y el estudio de costos de la oferta de las asignaturas del Sistema de Estudio de Posgrado del SEP. CU.CPP-2008-065.

## ***VII. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO***

1. Modificación al Reglamento de Pago de Gastos de Viaje y Transporte Estudiantil. CU.CPDOyA-2008-013
2. Propuesta sobre el Centro Universitario de Quepos. CU.CPDOyA-2008-031
3. Evaluación de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones. CU. CPDOyA-2008-017
4. Desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal. CU. CPDOyA-2007-043
5. Dictámenes de las Comisiones de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo y Políticas de Desarrollo Estudiantil, relacionados con las



- variables que definen el monto de los aranceles en la Universidad. CU.CPDOyA-2008-028 y CPDEyCU-2008-034
6. Análisis de los nombramientos interinos y recargo de funciones. CU.CPDOyA-2009-001
  7. Informe Final presentado por el Lic. José E. Calderón en su gestión como Auditor Interno. CU.CPDOyA-2009-002
  8. Informe de labores de la Comisión de Carrera Profesional, periodo noviembre 2007 a noviembre 2008. CU.CPDOyA 2009-004

### ***VIII. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADEMICO***

1. Interpretación sobre el concepto de la investigación y su relación con el Reglamento para Contratación de Académicos Jubilados. CU. CPDA. 2007-026 y 031
2. Propuesta de incremento de tarifas para la elaboración de material didáctico y otros. CU. CPDA-2007-064
3. Solicitud para prever en el Plan Presupuesto el fortalecimiento de varios laboratorios de ciencias. CU. CPDA-2008-027
4. Solicitud presentada por APROFUNED sobre Evaluación del Desempeño de los profesores. CU-CPDA-2008-056.
5. Informe del estado de acuerdos pendientes de la Comisión según acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 1938-2008, Art. III, inciso 4). CU-CPDA-2008-057
6. Propuesta presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, titulada “ Políticas y Lineamientos para la Producción de los Materiales Didácticos”. CU.CPDA-2009-008

### ***IX. DICTAMENES DE LA COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS***

1. Reformas y recomendaciones al Estatuto de Personal y al Reglamento del Tribunal Electoral de la UNED. CU-CAJ 2008-014.
2. Procedimiento a seguir para los casos de la abstención y la recusación. CU-CAJ 2008-015.

3. Propuesta en relación con la amonestación escrita en la UNED. CU-CAJ 2008-016.

## ***II. APROBACION ACTA No. 1967-2009***

Se aprueba el acta No. 1967-2009 con modificaciones de forma.

## ***III. CORRESPONDENCIA***

1. Nombramiento de un miembro titular de la Comisión de Carrera Profesional.

MBA. RODRIGO ARIAS: Hay que realizar el nombramiento de un miembro titular en la Comisión de Carrera Profesional. La semana pasada no se pudo. Solo está don Víctor Hugo Fallas y tiene que hacerse por medio de votación secreta.

\* \* \*

Se somete a votación secreta quedando de la siguiente manera:

Lic. Víctor Fallas Araya

5 votos favor  
1 voto en blanco

Se somete a segunda votación secreta quedando de la siguiente manera:

Lic. Víctor Fallas Araya

6 votos favor

\* \* \*

MBA. RODRIGO ARIAS: Con esta votación quedaría nombrado don Víctor Fallas en la Comisión de Carrera Profesional.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

**ARTICULO III, inciso 1)**

**SE ACUERDA** nombrar al Dr. Víctor Hugo Fallas Araya como miembro de la Comisión de Carrera Profesional, por un período de tres años (del 26 de marzo del 2009 al 25 de marzo del 2012).

**ACUERDO FIRME**

**2. Nota del Encargado del Programa Arte, Deporte y Recreación, referente a la celebración del Día Mundial de la Actividad Física y Día Nacional del Deporte.**

Se recibe oficio OBE-200-2009 del 17 de marzo del 2009 (REF. CU-110-2009), suscrito por Dr. Jonatán Morales, Encargado del Programa de Arte, Deporte y Recreación de la Oficina de Bienestar Estudiantil, en el que invita a la tercera caminata del Día Mundial de la Actividad Física y Día Nacional del Deporte.

MBA. RODRIGO ARIAS: Esta invitación es para participar en una caminata con motivo del Día Mundial de la Actividad Física y el Día Nacional de Deportes. Es el próximo domingo a las 9 a.m. en el Parque de La Merced. Están todos invitados a participar en esta caminata.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

**ARTICULO III, inciso 2)**

**Se recibe oficio OBE-200-2009 del 17 de marzo del 2009 (REF. CU-110-2009), suscrito por Dr. Jonatán Morales, Encargado del Programa de Arte, Deporte y Recreación de la Oficina de Bienestar Estudiantil, en el que invita a la tercera caminata del Día Mundial de la Actividad Física y Día Nacional del Deporte.**

**SE ACUERDA:**

Agradecer al Dr. Jonatán Morales su invitación y se toma nota de la misma.

## ACUERDO FIRME

3. **Nota de la Federación de Estudiantes, sobre remisión de certificación de nombramiento de la Srta. Alejandra Chinchilla como Presidenta de la FEUNED.**

Se conoce oficio FEUNED 200-2009 del 24 de marzo del 2009 (REF. CU-114-2009), suscrito por la Sra. Lorna Ruiz, Asistente Administrativo de la Federación de Estudiantes de la UNED, en el que adjunta certificación emitida por la Licda. Aurora Hernández Alvarado, Abogada de la FEUNED, en el que comunica la ratificación del nombramiento de la Srta. Alejandra Chinchilla Ramírez, en el puesto de Presidenta de la Federación de Estudiantes.

MBA. RODRIGO ARIAS: Este comunicado de la FEUNED mediante la cual comunica la ratificación de la Srta. Alejandra Chinchilla Ramírez en el puesto de Presidenta de la FEUNED. Aparece la certificación por la notaria doña Aurora Hernández Fuentes, notaria pública.

Por lo tanto doña Alejandra Chinchilla mantiene las calidades como Presidenta de la FEUNED y puede incorporarse a la sesión.

Ella no ha perdido la credencial fue que ella renunció ante la Asamblea y mientras esta no conociera la renuncia y el retiro de la renuncia no quería participar.

Creo que ella tuvo que haber participado en las sesiones ya que no se hizo efectiva la renuncia, pero como una semana entre el momento en que renunciaba y se hacía la Asamblea de Estudiantes.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

### ARTICULO III, inciso 3)

Se conoce oficio FEUNED 200-2009 del 24 de marzo del 2009 (REF. CU-114-2009), suscrito por la Sra. Lorna Ruiz, Asistente Administrativo de la Federación de Estudiantes de la UNED, en el que adjunta certificación emitida por la Licda. Aurora Hernández Alvarado, Abogada de la FEUNED, en el que comunica la ratificación

del nombramiento de la Srta. Alejandra Chinchilla Ramírez, en el puesto de Presidenta de la Federación de Estudiantes.

**SE ACUERDA:**

Tomar nota de la información.

**ACUERDO FIRME**

**4. Nota de la Editorial sobre invitación a actividad de mejora continúa.**

Se recibe oficio D.E.2009-100 del 23 de marzo del 2009 (REF. CU-113-2009), suscrito por el M.Sc. René Muiños, Director Ejecutivo de la Editorial, en el que invita a la segunda actividad de mejora continua para el personal de la Editorial, en el que se dará a conocer el plan estratégico de la Editorial para el 2009 y el proyecto “7 Pasos hacia el faro. Hacia una organización inteligente”, que se realizará el martes 31 de marzo, en la Sala Magna del Paraninfo, de 2:00 a 4:00 p.m.

MBA. RODRIGO ARIAS: Para el martes 31 de marzo la Editorial invita a una actividad por parte de un grupo de trabajadores de la Editorial de la UNED. Una actividad de mejora continua, dentro de un proceso de mejoramiento permanente que viene desarrollando la Editorial desde hace algunos años.

Será de 2 a 4 pm., se expondrá el Plan Estratégico para el año 2009 y darán a conocer el proyecto 7 pasos hacia el faro: Hacia una organización inteligente.

Todos están cordialmente invitados.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

**ARTICULO III, inciso 4)**

Se recibe oficio D.E.2009-100 del 23 de marzo del 2009 (REF. CU-113-2009), suscrito por el M.Sc. René Muiños, Director Ejecutivo de la Editorial, en el que invita a la segunda actividad de mejora continua para el personal de la Editorial, en el que se dará a conocer el plan estratégico de la Editorial para el 2009 y el proyecto “7 Pasos hacia

el faro. Hacia una organización inteligente”, que se realizará el martes 31 de marzo, en la Sala Magna del Paraninfo, de 2:00 a 4:00 p.m.

SE ACUERDA:

Agradecer al M.Sc. René Muñíos su invitación a esta actividad.

ACUERDO FIRME

5. **Nota a la Auditoría Interna, sobre observaciones al acta No. 1967-2009 referente a aprobación del Reglamento de Becas a Estudiantes.**

Se recibe oficio AI-023-2009 del 24 de marzo del 2009 (REF. CU-115-2009), suscrito por el MATI. Karino Lizano, Auditor Interno a.i., en el que hace algunas observaciones sobre la transcripción del acuerdo tomado en la sesión 1967-2009, Art. IV, inciso 10), sobre las modificaciones al Reglamento de Becas a Estudiantes

MBA. RODRIGO ARIAS: Esta nota de la Auditoría no he podido analizar y no sé si es urgente analizarla.

MATI. KARINO LIZANO: Esta nota es para indicar que el acta No. 1967-2009 se analizó modificaciones al Reglamento de Becas a Estudiantes y hay párrafo que no quedó expresamente indicado en el Reglamento, a pesar de que en la discusión del acta se dijo que el párrafo debía de quedar. Es un asunto como de transcripción de acuerdo.

Es para que este párrafo quede formalmente incluido en el Art. 18 del Reglamento de Becas a Estudiantes.

En el Art. 19 hubo una intervención de don Luis Guillermo Carpio, Rector en ejercicio, en la página No. 81. Ahí básicamente se indicó que el estudiante adquiriría una deuda y lógicamente su matrícula quedaría condicionada la cancelación de esa deuda. El cuestionaba y preguntó cómo podemos meter ese artículo ahí. Don Celín Arce indicó diciendo así.

Don Luis Guillermo volvió a decir que no, que más bien tenía que ser en el artículo porque es donde estaba expresado y así lo dijo textual. *“creo que la intención ha quedado expresada más bien sería mejor si don Celín nos ayudara a incluir en ese artículo esto”*.

Don Celín indicó: *“sería por causal de datos falsos”*. Don Joaquín dice: *“sería en esa nada más y agregarlo en el mismo inciso”*. Don Luis Guillermo indicó *“al final del inciso entonces lo aprobamos en esas condiciones, perfecto, aprobado”*.

Eso está en la página No. 91 del acta, en el inciso b) del artículo 19 faltó incluir esta parte del artículo, sería para revisarlo.

En la discusión se desprende claramente cuál era el espíritu de la modificación, lo que pasa es que en el momento de transcribirlo no quedó como se acordó.

M.ED. JOAQUIN JIMENEZ: Creo que ahí se originó una confusión. En la primera observación que hace don Karino en la página No. 80, efectivamente don Karino consultó si ese párrafo estaba. En el documento que estábamos analizando, la propuesta que había enviado la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, ese párrafo no estaba. Efectivamente ese párrafo se eliminaba.

Cuando don Karino me preguntó tuve dudas y planté que eso había que ponerlo, pero luego revisando correctamente el párrafo no estaba incluido según la información que teníamos aquí.

En la redacción final del acuerdo por eso se excluyó el párrafo porque no iba en el documento original. No sé cómo resolver, si solicitar una revisión y sacar ese párrafo de ahí, o si se puede excluir de una vez.

Efectivamente en el inciso b) que se solicitó esa inclusión pero que estaba considerada en el primero, que dice: *“omitir o suministrar información o documentación falsa sobre su condición socioeconómica o académica”*.

Creo que ahí quedaba claro la intención por eso se dejó tal cual. No sé si la intención que planteaba don Luis Guillermo era otro aspecto o era ese, ya viendo el acta.

MBA. RODRIGO ARIAS: No me queda claro, estamos en el apartado de correspondencia, prefiero trasladar este documento a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios y que ellos mediante un dictamen qué ajustes hay que hacer.

M.ED. JOAQUIN JIMENEZ: Me parece bien.

MBA. RODRIGO ARIAS: La nota se está recibiendo el día de hoy, no se conocen los detalles, de mi parte no estuve presente.

Me siento más tranquilo si la Comisión lo ve y lo discute y nos hace una propuesta de los ajustes que haya que hacer.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: La preocupación que tengo, leyendo la nota de don Karino, es que eso fue en el acta que se aprobó el día de hoy. Entonces al aprobarse el acta quedó en firme.

MBA. RODRIGO ARIAS: El acuerdo ya era firme.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Estamos de acuerdo. El asunto está que se hizo una propuesta de acuerdo que no recoge lo que realmente se discutió y aprobó aquí.

La preocupación que me origina es la siguiente, cómo encontrar una manera para que a la hora de hacer la transcripción o la escritura del acuerdo, se considere todo lo que se discutió, porque la persona, que supongo fue don Luis Guillermo quien revisó los acuerdos y quizá omitió esos párrafos.

Se debería de garantizar que el acuerdo que sale en firme y que se dice por parte de la Secretaría que está en firme, refleja exactamente lo que se acordó, de lo contrario vamos a tener que buscar un procedimiento para que ningún acuerdo se tome sino lo escribimos aquí y todos estamos de acuerdo para que salga en los términos que tiene que salir.

Está saliendo un acuerdo en firme algo que no fue acordado por este Consejo Universitario y luego resulta que se le da firmeza a algo, se que hay un asunto reglamentario y eso lo entiendo, solo que habría que aplicar un procedimiento distinto para solicitar la revocatoria de eso y eso no lo entendí.

Hace un momento pregunté a los compañeros si esta nota se vio al inicio cuando se aprobó el acta, debió haberse analizado esa nota en el momento en que se estaba en la aprobación del acta, para decir esto hay que arreglarlo.

Estos acuerdos no reflejan exactamente, no se trata de una revocatoria porque un asunto de transcripción. Expreso mi preocupación porque hay un procedimiento que está originando un error y ahora va a salir eso y mientras duramos todo el asunto, entonces estamos aprobando cosas que al final no coinciden con lo que se discutió.

MATI. KARINO LIZANO: Quiero aclarar que la nota la envié a doña Ana Myriam Shing, confieso mi sorpresa porque la encuentro en agenda. La idea era, tal vez no quedó así expreso en la nota, que doña Ana Myriam revisara eso y corrigiera porque obviamente me da la impresión de que si cometió un error fue en el momento de transcribir el acuerdo.

La parte de la sesión todo está muy claro, las intervenciones son muy directas, ahí no hay ninguna duda. Me da la impresión que los errores se originaron en la parte de transcripción por lo tanto envié la nota la Secretaría para que se corrigiera ahí.

No esperaba que la nota ingresara al Consejo Universitario en el apartado de correspondencia.

M.ED. JOAQUIN JIMENEZ: Creo que lo corresponde es que en la Comisión dictaminar cuál es el acuerdo que se tomó y si hubiera que solicitar una corrección hacerlo en su momento. Ver cuál es el acuerdo real de acuerdo al acta y enviarlo



al Plenario y si fuera necesaria la corrección ahí mismo se solicita la corrección y así se subsana todo.

MBA. RODRIGO ARIAS: Eso fue lo que sugerí hace un momento. Se remite a la Comisión con ese propósito.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

**ARTICULO III, inciso 5)**

Se recibe oficio AI-023-2009 del 24 de marzo del 2009 (REF. CU-115-2009), suscrito por el MATI. Karino Lizano, Auditor Interno a.i., en el que hace algunas observaciones sobre la transcripción del acuerdo tomado en la sesión 1967-2009, Art. IV, inciso 10), sobre las modificaciones al Reglamento de Becas a Estudiantes.

**SE ACUERDA:**

Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios que analice el acuerdo real, de acuerdo con el acta, y si fuera necesario, indicar al Consejo Universitario la corrección que debe hacerse.

**ACUERDO FIRME**

\* \* \*

Al ser las 10:10 a.m. ingresa a la Sala de Sesiones la Sra. Alejandra Chinchilla, representante estudiantil.

\* \* \*

## ***INFORMES***

### **1. Agradecimiento del Prof. Ramiro Porras sobre muestras de cariño.**

PROF. RAMIRO PORRAS: Quiero agradecer todas las muestras de solidaridad y cariño por el periodo que pasó la familia, porque de todo recibí alguna muestra y de parte de mucha gente de la Institución.

Quería dejar en actas este agradecimiento porque me parece importante, sobre todo que no es un familiar de los que llaman directo, pero que creo que la mayor parte de la gente comprendió el asunto familiar más que la relación directa.

\* \* \*

PROF. RAMIRO PORRAS: Quiero excusarme que mañana no estaré presente la sesión extraordinaria y quería dejar constancia.

\* \* \*

### **2. Solicitud del Prof. Ramiro Porras en relación con observación al acta No. 1963-2009, específicamente al apartado de agenda.**

PROF. RAMIRO PORRAS: Sobre el acta 1963-2009 que había hecho una observación para que constara sobre el caso de las visitas.

Había un punto en agenda que consideré que estaba mal planteado y que deberían de ser dos puntos, cuando se votó el asunto se votó como un solo punto de agenda y se hizo una modificación que incluso no estaba de acuerdo y no quise seguir discutiendo porque era la única persona que estaba en desacuerdo, pero no voté a favor de ese cambio de agenda.

Hice la observación la semana anterior a que se aprobara el acta y a la semana siguiente ya no puede venir.

Lo que quiero es dejar constancia de que no estaba haciendo ninguna modificación al acta sino que quería que expresara en el acta No. 1963-2009 que en el momento de solicitar la votación de todos, de mi parte no voté, por costumbre no se preguntó que quien estaba en contra y asumí que eso quedaba así en el acta.

Pienso que no es ninguna modificación que estoy solicitando al acta que ya debe de estar aprobada, pero simplemente se trata de consignar algo que fue fehaciente, no levanté la mano para votar y recuerdo que se dijo en ese momento

ya hemos perdido mucho tiempo, entonces no quise decir justifico mi voto negativo ni algo parecido, pero no voté a favor de eso.

Para mí es más fácil sería decir que lo voté porque al final vino la gente, pero quiero que sea realmente lo que hice en esa sesión.

MBA. RODRIGO ARIAS: Incluso don Ramiro envió una aclaración por escrito. A la siguiente semana para que constara lo que usted nos quería decir.

PROF. RAMIRO PORRAS: No quiero que quede en la sesión donde se aprobó el acta constancia de que hago una sugerencia, pero el acta misma debía consignarse que no voté. La aclaración no es suficiente, el acta debía modificarse si no estaba así, de que había una persona que no había votado a favor.

Creo que era algo fehaciente que debe constar en la misma acta en que se dio, aunque también se puede decir que hice la aclaración oportunamente, tanto después como antes, solo que como el acta no estaba disponible no podíamos hablar de un acta que todavía no estábamos conociendo. Quisiera que en el acta mismo eso quede contemplado.

MBA. RODRIGO ARIAS: Esa acta ya no se puede modificar hacia atrás, el acta es una copia fiel de lo que sucede ese día, el día de la reunión. El día a que se refiere don Ramiro estaba en contra se sometió a votación lo que usted planteaba y no se aprobó o se aprobó una alternativa que algún otro miembro del Consejo Universitario planteó, se aprobó esa.

Un voto en contra se refleja como tal en el acta cuando la persona interesada solicite que conste ese día que estaba en contra, ya luego no, y por eso hice la aclaración a la semana siguiente con base en su nota y la leí para literalmente quedara al aprobarse el acta, su posición del otro día, pero hacia atrás ya no se pueden hacer ajustes estaríamos modificando lo que sucedió hacia atrás y eso no se puede.

PROF. RAMIRO PORRAS: Con todo respeto. Si en el acta se consigna quienes votaron a favor no hay necesidad que diga que voté en contra.

MBA. RODRIGO ARIAS: No se consigna.

PROF. RAMIRO PORRAS: Pienso que es parte de lo que ocurrió, por eso quise decirlo. Antes de la aprobación del acta don Rodrigo Arias me dijo que cuando veamos el acta, desafortunadamente no estuve en esa sesión. Al hacer la aclaración la semana siguiente era ratificando lo que una semana antes había hecho yo.

No estoy pidiendo modificar el acta. Si en el acta se consigna quienes votaron, basta porque para mí y que quede claro el hecho fehaciente que no voté, no sé

como quedaría en el acta pero tiene que quedar, no se trata de modificarla, se trata de dejar lo que fehaciente ocurrió.

MBA. RODRIGO ARIAS: Lo que se consigna es la gente que vota a favor o en contra, si se aprueba o no y expresamente se indica la posición de una persona cuando la persona lo solicita de lo contrario no y eso es lo único que se puede hacer, hacia atrás no se puede decir que en esa acta uno quiere que apareciera algo. Lo hice hoy para que conste para la historia de la Universidad.

PROF. RAMIRO PORRAS: Eso es lo que pido, no pido que se justifique mi posición porque no la justifiqué, lo que solicito es que se consigne quienes votaron a favor y quienes en contra y si no se quiere decir quienes votaron en contra entonces que se indique quienes votaron a favor y con eso me doy por satisfecho.

Es algo fehaciente, es algo que ocurrió no estoy modificando el acta. La aclaración la hice antes y después, antes no procedía porque no teníamos el acta a mano y después este servidor no estaba.

Lo único que quiero es, que se consigne en el acta lo que ocurrió no estoy solicitando que se justifique mi voto, eso lo justifique mediante la discusión, simplemente que quede lo que ocurrió.

Me parece que no estaríamos modificando ninguna acta, estaríamos atendiendo una solicitud previa que hice y una solicitud posterior en cuanto a lo que debe estar consignado en el acta.

Esto lo solicito con todo respeto, y sé que esto es totalmente viable, no estoy modificando un acta ya aprobada, no es para historia es lo ocurrió y al consignar la votación queda lo que fehaciente se dio.

Mi consulta es saber si es válido consignar en el acta quienes votaron a favor y quienes votaron en contra, sin que esto signifique una justificación que no hice.

Cuando presenté la inquietud antes de la aprobación del acta y luego en una nota posterior dado que no estuve en el momento de la aprobación de esa acta.

DR. CELIN ARCE: En primer lugar recalcar lo que dijo don Rodrigo Arias que efectivamente el acta por definición lo que tiene que hacer es ser un reflejo de lo que sucedió en la sesión respectiva del órgano colegiado correspondiente, con la advertencia que las actas no tienen que recoger absolutamente todo, eso depende mucho del órgano respectivo.

En ciertos órganos las actas son detallistas, otras son más escuetas. La parte más sustantiva son los acuerdos donde hay que tratar de reflejar lo más posible todo lo actuado.

Sobre la consulta de don Ramiro Porras hay que recordar que el Reglamento

prevé que se pueda solicitar una votación nominal que es cuando se consigne expresamente como votó cada quien, la regla general es que si la votación no es nominal no necesariamente va a aparecer cómo quiénes votaron y en qué forma.

No obstante eso, es un derecho de cada miembro decir –independientemente que haya sido nominal o no- expresamente de que se consigne que votó a favor o que votó en contra, es un derecho que se no se le puede negar.

No sé si expresamente don Ramiro solicitó esto, si la votación no fue nominal la regla es que no se consigna como votó cada quien, salvo que se solicite expresamente y si no fue una votación nominal cada miembro tiene que solicitar expresamente como lo ha hecho varias veces doña Marlene Viquez, de decir que solicita que quede consignado que voté de determinada forma.

PROF. RAMIRO PORRAS: Termino con esto porque no quiero alargar la sesión por este asunto.

Dije previamente que era lo que quería cuando se aprobara el acta, porque hubo una omisión, la pregunta que debía darse siempre de quiénes votan en contra, no sé se dio y la sesión se estaba atrasándose mucho, recuerdo que se dijo estamos durando mucho en esto.

Entonces solicité antes de aprobación del acta que se hiciera eso y don Rodrigo me dijo que no tenemos el acta a mano no podemos hacerlo.

Lamentablemente el día que se vio la aprobación del acta no estuve presente y envié una nota para que eso quedara reflejado y no quedó, se aprobó el acta y no quedó. Había una claridad absoluta no de que consignara por qué no votara sino de qué era lo que quería.

No quiero alargar más el asunto, eso era lo que quería que ocurriera y si no se puede no se puede.

MBA. RODRIGO ARIAS: En la sesión cuando se aprobó el acta, leí la nota a que don Ramiro Porras hace alusión precisamente para que constara cuál era posición en la votación transanterior, pero no podía incorporar en la sesión transanterior algo que no había sucedido en esa sesión. Eso es un asunto de pura legalidad.

Debemos de estar atentos cuando queremos que conste nuestra posición de decirlo en la sesión cuando se da una votación determinada, ya sea a favor o en contra.

3. **Solicitud de M.Ed. Joaquín Jiménez referente a su interés de formar miembro de la Comisión Plan – Presupuesto.**

M.ED. JOAQUIN JIMENEZ: Quiero hacer la solicitud de que se me incluya como miembro en la Comisión Plan-Presupuesto para seguir participando.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sería incorporar a don Joaquín Jiménez en la Comisión Plan-Presupuesto. Se somete a votación y se aprueba.

\* \* \*

El acuerdo aparece en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente.

\* \* \*

4. **Informe del M.Ed. Marlene Víquez sobre cambio de horario de sesiones de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico.**

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Quiero informar en forma verbal que la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico se está reuniendo los miércoles a la 1:30 p.m., porque es el día que se decidió.

Se que es un día difícil porque muchas otras personas pueden tener compromisos pero si es importante que al pasar el Plenario a los días jueves, la Comisión tiene que variar el horario.

Se toma nota.

5. **Informe del MBA: Eduardo Castillo referente a cambio de horario de sesiones de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.**

MBA. EDUARDO CASTILLO: Quiero aprovechar para informar que la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, se reúne los miércoles a las 8:30 a.m.

6. Solicitud del MBA. Rodrigo Arias, sobre cambio de hora de sesión del 16 de abril del 2009.

MBA. RODRIGO ARIAS: Tengo que solicitar que la sesión del jueves 16 de abril que es el jueves después de Semana Santa se traslade para la tarde porque tengo problemas en la mañana. Ese día voy a tener que faltar a otra reunión pero ya tenía un compromiso en la mañana.

El compromiso es que el Ministerio de Hacienda conformó un grupo muy grande de trabajo, y hay dos representantes de CONARE y este servidor es uno de ellos, para analizar políticas fiscales y sobre todo el tema de la evasión fiscal. Se ha venido trabajando mucho en un análisis global en sesiones plenarias y ahora entraríamos a asuntos más puntuales.

Uno de los temas que se quiere desarrollar es educación fiscal, hay varios planteamientos al respecto.

Ese grupo se reúne los jueves en la mañana, no es siempre, hay ciertas fechas, es una vez al mes, hasta ahora no había tenido problemas puesto que los jueves no tenía sesión del Consejo Universitario.

Cuando se dijo que se trasladarán las sesiones del viernes al jueves, estoy de acuerdo, se me habían olvidado esos compromisos que ya tenía con el Ministerio de Hacienda. Es una vez al mes, en algún mes podrán ser dos reuniones, todo tiene que estar listo antes de julio, pero la próxima tendría choque de horario y es el 16 de abril, se podría trasladar para las 2 p.m.

Se somete a votación y se aprueba.

\* \* \*

El acuerdo aparece en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente.

\* \* \*

MBA. RODRIGO ARIAS: Los jueves en la tarde tengo SINART ya estoy terminando luego de 6 años termino en julio y ese día me justificaré en SINART.

M.ED. MARLENE VÍQUEZ: Solo curiosidad, el grupo de trabajo que tiene el Ministerio de Hacienda, es para formular una posible reforma tributaria.

MBA. RODRIGO ARIAS: No. El tema de convocatoria es un programa de lucha contra el fraude fiscal, no es reforma tributaria.

M.ED. MARLENE VÍQUEZ: ¿Quién es la otra persona de CONARE?

MBA. RODRIGO ARIAS: Don Olman Segura. Lo que pasa es no ha asistido ha enviado a una representante, se supone que debemos de ir los Rectores, está la Contralora y la Sub-Contralora, hay Ministros y técnicos, incluso se dio una juramentación formal por parte del Presidente de la República.

Es un tiempo de trabajo con una fecha límite, porque la idea es que el Gobierno presente a nivel nacional un Plan de Lucha contra el Fraude Fiscal en el mes de julio. El plazo sería hasta julio, y dentro del plan vendrá un capítulo que para mí es muy importante de educación en materia fiscal.

Ya se ha venido trabajando y uno conoce a nivel de Escuela que existe la semana de los impuestos o tributarios dentro del calendario del MEP, sin embargo eso es muy poco el efecto que tiene y está centrado en escuelas y un poco en colegios y a nivel de universidades creo que también tenemos una gran responsabilidad en la formación de profesionales, en Derecho, en Administración, por un lado porque son los que o justifican o tramitan lo que corresponda a las empresas, pero todo los profesionales deben de ser conscientes de la obligación de tributar y no de buscar las maneras de evadir los impuestos.

Es un tema complicado, no tenemos una cultura de pago de impuestos como ya tienen otros países, tiene que verse desde muchas aristas y puntos de vista, es algo que de lo que se ha venido trabajando ahí y espero que al final se pueda colaborar con algo que es importante para el país y nosotros aspiramos a una sociedad más desarrollada, con mejores condiciones en servicios para todos los habitantes, entonces el Gobierno necesitará recaudar bien los impuestos que existen, independientemente de si se tramita o no una reforma fiscal.

Un plan como este sale elementos que en el futuro serán de ayuda para una reforma fiscal y creo que es necesaria, hay que cambiar el sistema tributario que sea menos regresivo.

Nos han dado varias charlas en que exponen y nos dan los números de todos los tipos de impuestos de cómo están conformados, cuánto se recoge por cada uno, de qué sectores económicos proviene. Ahí se da cuenta fácilmente que la mayoría son regresivos y que no hay opciones en este momento.

Por eso es que los jueves tenía un compromiso, el próximo es el 16 de abril, les pediría la tolerancia respectiva para cuando les pida un cambio para los jueves en la tarde.

\* \* \*



7. **Informe del Lic. José Miguel Alfaro sobre charla realizada en el Centro Universitario de Palmares.**

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Quiero informar que el sábado pasado atendiendo una invitación de doña Guadalupe Jiménez, la Directora del Centro Universitario de Palmares, asistí para dar una pequeña charla a un grupo de personas que están dentro del proyecto de Creación del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, en el centro de Palmares. Parece que el otro módulo será en Cartago y van en distintos lugares.

Quiero felicitar a la UNED por este programa. Decía doña Lupita que se presentaron 125 solicitudes de gente de 6 cantones alrededor de Palmares y que tuvieron un trabajo muy importante y serio de tamizaje porque eran 25 campos.

Entonces las 25 personas que estaban ahí eran realmente líderes de comunidades, hombres y mujeres, jóvenes y veteranos y de una calidad que realmente es impresionante.

También es muy interesante ver que había gente con niveles muy distintos de escolaridad, desde profesores, profesionales jubilados hasta personas que no tienen ni siquiera completa la enseñanza primaria.

La experiencia de poder compartir con ellos durante el almuerzo y luego de ver la dinámica del grupo y la forma como respondieron a distintos puntos que le fui planteando en la charla, realmente me parece que es una actividad y que este Instituto es vital en estos momentos para capacitar el liderazgo local que es donde creo yo que van a emerger grandes soluciones para el desarrollo del país.

Esto lo quería dejar consignado porque me parece que es una de esas actividades de extensión que real y verdaderamente está llenado un objetivo importante. Incluso uno se entera ahí de cosas muy bonitas, por ejemplo estaba una señora que es parte de un programa que está en varios países y varios años de trabajar en Palmares, que se llama Madres-Maestras, es un programa en donde señoras que son madres y maestras atienden niños en una especie de guardería en donde las madres mismas se capacitan para educar a los niños.

Es impresionante ese proyecto y creo que también el hecho de que este Instituto se convierte en una especie de foro de experiencias, es también una cantera muy rica para que la Universidad de ahí pueda extraer ideas o proyectos que puedan ser luego utilizados en otras comunidades.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sirve este comentario para ampliarlo en este capítulo y que conste en actas una actividad que el viernes pasado por el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local a Distancia, con base en una actividad que tuvo lugar en el Paraninfo Daniel Oduber, un evento académico en el que se inauguraba oficialmente el programa de capacitación del 2009.

Expuso un señor de FOMUDE, don José Luis Nuñez, Jefe de la Asistencia Técnica Internacional al Proyecto FOMUDE y hubo tres comentaristas.

Este señor expuso sobre los asuntos fiscales en Costa Rica y una visión de país, además comparativa. La primera vez que vino a Costa Rica en el año 1986 y ahora en esta nueva etapa los cambios que ha visto.

Hizo un análisis comparativo centroamericano de varios de esos indicadores dentro de ellos los tipos de impuestos y recolección de impuestos, y se nota en la exposición de ellos como Costa Rica ha ido concentrado la riqueza, tenemos un esquema más regresivo cuando otros países en Centroamericana casi todos han avanzado y Costa Rica va en la corriente contraria más parecido a como era Centroamérica y Centroamérica trata de parecerse menos a lo que eran esos países y ahí se veían bien reflejado en los gráficos que él mostraba.

Luego se dieron las reacciones de diferentes personas al respecto, para mí es muy evidente lo que dijo don José Miguel, es un programa realmente importante para la sociedad costarricense, es un programa que responde a una necesidad desatendida o mal atendida a lo largo de la historia de Costa Rica.

Estuve en una Municipalidad y recuerdo muy bien de los cursos que brindaba el IFAM y eso no es suficiente para que una persona cumpla las responsabilidades que adquiere cuando llega a una Municipalidad por un puesto de elección popular o cuando trabaja en la Municipalidad que es la otra parte, que además en el caso de este Instituto se complementa con las demás organizaciones locales que existen en las comunidades y donde las personas en cierta forma se alternan los puestos, hoy están en una Junta Escolar mañana están en la Asociación de Desarrollo el otro día en la Unión Cantonal luego en la Municipalidad, participan en el Consejo de Distrito y se van rotando porque a final de cuentas hay un elemento que los une que no son sus estudios anteriores como decía don José Miguel, es la vocación de servicio, es el liderazgo comunal que puede ser mucho más beneficioso para nuestro país si esas personas están mejor preparadas y capacitadas para aprovechar las muchas oportunidades que el mundo da pero que la gente no está preparada no se aprovecha y eso es lo precisamente busca hacer este Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local a Distancia que creo que está llamado a posicionarse y a posicionar a la UNED en un papel principal para el desarrollo de Costa Rica en los próximos años a partir del fortalecimiento de los líderes locales, a donde se tiene que dar la mayor transformación en la gestión del país.

Creo que todos debemos de sentirnos muy contentos de este proceso que iniciamos el año pasado, tiene que materializarse con algunos resultados este año. Un asunto era el Plan de Capacitación en el que está trabajando en diferentes actividades de formación con las que también se viene trabajando como a lo que se refirió don José Miguel Alfaro que participó en Palmares pero también buscar la estructura propia del Instituto y lo que tenemos un camino avanzado.

Hay una historia de la Universidad que por otro lado creo que materializa muy bien alrededor de un Instituto de esta naturaleza, que decía el viernes pasado responde plenamente a algunos de los objetivos que se tuvieron en mente cuando se desarrolló la creación de la UNED.

Desde ese punto de vista responde directamente a la misión de esta Institución como bien lo acaba de hacer bien don José Miguel Alfaro.

Esto es para que conste en actas que el viernes pasado hubo una actividad muy académica organizada por el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local a Distancia, con motivo de dar por inaugurado el Plan de Capacitación del año 2009.

M.ED. MARLENE VÍQUEZ: Comparto con don Rodrigo Arias que esto es un proyecto importante y sobre todo que la UNED lo desarrolle y lo llegue a consolidar en los términos que dice don Rodrigo Arias.

Creo que es importante que tengamos presente que estas actividades que se están llevando a cabo por parte del Programa de Gestión Local y que al final se llegue concretar con la formulación de la estructura del Instituto de Formación y Capacitación, se llevan a cabo por un contrato que lo tramitó el IFAM con el Ministerio de Planificación y que lo está desarrollando la UNED.

Pero nosotros no hubiéramos podido hacer en la dimensión que se está llevando a cabo si no hubiéramos tenido esos ingresos para poder desarrollar todas esas actividades.

Actualmente no recuerdo el monto total del contrato pero sí recuerdo que se hacía un ingreso como por \$568 millones y luego al final de un plazo determinado no recuerdo si son 17 ó 14 meses, cuando ya se entreguen los 5 resultados que indica el contrato se paga la diferencia. Había tenido conocimiento de la forma como estaba.

Lo que quiero decir es que de los 5 resultados efectivamente uno es el de capacitación el otro es hacer la formulación de un grado en la especialidad municipal, un posgrado, la creación de un programa que debe tener al interior del instituto de Acreditación por Experiencia que me parece que esto es fundamental precisamente por las personas o los actores sociales a los cuales se refiere don José Miguel Alfaro.

El quinto resultado es la formulación del Instituto ya como se visualiza con toda la experiencia que se ha tenido alrededor de esos 14 ó 17 meses.

El punto central es el financiamiento futuro del Instituto, si se llega a aprobar el Instituto por este Consejo, cuál a ser el financiamiento de la sostenibilidad de eso.

Escuchando a don José Miguel me parece que es importante que estos actores locales que están participando en esta capacitación y que supongo que hay no solamente líderes de las diferentes comunidades sino también representantes de las municipalidades puedan constatar la importancia de la creación del Instituto, solo que el Instituto para que pueda funcionar requiere de un financiamiento y pienso que tal vez lo que habría que definir, no creo que el Consejo sea el indicado sino la Administración, alguna estrategia para poder garantizar la sostenibilidad del Instituto después de que se concluya los 14 ó 17 meses.

Nadie duda que es muy importante para la sociedad costarricense y para la sociedad centroamericana porque sería ser un buen ejemplo para los otros países.

El punto central está en la sostenibilidad después del Instituto una vez que se concluya los recursos que trasladó la Comunidad Europea para esto.

Me parece que la forma como lo hizo la Comunidad Europea fue de una manera acertada, lo que se garantizó es atender una necesidad en Costa Rica pero diciéndoles cómo nos garantizamos la sostenibilidad a futuro.

De ahí la importancia de crear el Instituto para que siga retroalimentarse y siga dándole continuidad y se pueda extender. El punto central es que ese Instituto requiere recursos para poderse desarrollar.

Actualmente se está haciendo ese tipo de actividades porque contamos con esos recursos que es mediante el contrato don FOMUDE, que se hizo IFAM y el Ministerio de Planificación, pero la UNED en este momento si no hubiera contado con esos recursos no hubiéramos podido.

Pienso que esas personas que se mencionan que son actores locales que son líderes muchos de ellos representantes de la Municipalidades pueden ayudarnos a apoyar la creación del Instituto pero sobre todo a encontrar los recursos que le den sostenibilidad al Instituto porque creo que los mismos interesados serían las Municipalidades y sus Gobiernos Locales para que le den.

En el documento que se entregó en su momento, se dice que hay posibles alternativas de financiamiento pero que es bueno ir las trabajando para que una vez concluido los 14 ó 17 meses que establece el contrato con la Comunidad Europea también de una vez podamos continuar ya como una estructura interna de la Universidad.

#### **8. Informe de la Sra. Alejandra Chinchilla sobre ausencias a reuniones del Consejo Universitario.**

SRA. ALEJANDRA CHINCHILLA: Buenos días y me interés es informar el porqué me asusté durante estos días.

Quería comentarles que se la manera que los hice saber no había tenido el tiempo. El año pasado en la Asamblea Anual de la Federación presenté mi renuncia ante la Federación y la Asamblea para que se hiciera efectiva al día 7 de marzo de este año.

Las valoraciones que hice el año pasado fueron tanto a lo interno como personales que me llevaron a renunciar en aquel momento.

Sin embargo la Asamblea me dio el voto de confianza y la petición de que me quedara y el espacio de que valora el futuro personal si me quedaba o no.

Sin embargo mantuve mi renuncia y continué trabajando hasta el 7 de marzo de este año.

Gracias a ese tiempo, al cambio y a la mejora que tuvimos dentro de la Federación en una serie de cosas, me llevaron a revocar esa renuncia y presentarla a la Junta Directiva para que elevara a Asamblea nuevamente que la tenemos para el día 14 de marzo.

Fue por eso que también hice la consulta a los asesores legales de la Universidad y decidí ausentarme hasta en Asamblea de la Federación y todos los estudiantes dieran su aprobación de si estuviera de acuerdo o no y afortunadamente me dieron su visto bueno y considerando la responsabilidad de que es un tiempo corto para que la FEUNED iniciara con otro Presidente y otra Junta Directiva, es que al día de hoy continúo en la Presidencia y considerando también que en la responsabilidad de lo que ya se había comenzado debía terminarlo y esperando que ustedes también conocieran del acuerdo de la Asamblea de Estudiantes es que me había ausentado y el día de hoy me reintegro y les agradezco que me reciban nuevamente.

Consideré que era importante que el Consejo Universitario conociera de este asunto de manera más amplia, que si dejé una nota lo hice por consejo de los asesores legales. Muchas gracias.

MBA. RODRIGO ARIAS: Bienvenida y me alegra mucho que continúe como parte de ese Consejo Universitario.

Se toma nota que sigue participando en las mismas comisiones.

9. Informe de la M.Ed. Marlene Víquez sobre visita a la Perla.

MED. MARLENE VIQUEZ: Yo no puedo estar mañana en la sesión pública de doña Nidia Herrera y quiero acompañar a ECEN a la actividad que hacen en La Perla entonces quiero que eso quede constando en actas.

Me hubiera gustado compartir esa actividad por está la sociedad civil participando de este acto.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Precisamente hoy le expresé a doña Nidia que no iba a poder acompañarla por el hecho de que me invitaron también a ir a la Perla. Tiene una agenda muy interesante.

Vamos con lo que ya se aprobó de parte de infraestructura y es interesante que todos lo conozcan. Pero ya me disculpé con doña Nidia.

***IV. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE***

1. Incorporación del M.Ed. Joaquín Jiménez en la Comisión Plan-Presupuesto.

La discusión aparece en el apartado de informes.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

**ARTICULO IV, inciso 1)**

**En atención a la solicitud planteada por el M.Ed. Joaquín Jiménez,  
SE ACUERDA:**

**Integrar al M.Ed. Joaquín Jiménez, como miembro de la Comisión  
Plan Presupuesto.**

**ACUERDO FIRME**

2. **Cambio de hora de sesión la sesión a celebrarse el 16 de abril del 2009**

La discusión aparece en el apartado de informes.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

**ARTICULO IV, inciso 2)**

**SE ACUERDA trasladar la hora de la sesión ordinaria que se realizará el 16 de abril del 2009, para las 2:00 p.m.**

**ACUERDO FIRME**

3. **Nota de la Vicerrectoría Ejecutiva, sobre el resultado de la Evaluación de la Gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.**

Se conoce oficio VE-033-2009 del 13 de marzo del 2009 (REF. CU-104-2009), suscrito por el MBA. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo, en el que remite el informe sobre el resultado de la Evaluación de la Gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, en su primer año de labores, realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional.

MBA. RODRIGO ARIAS: Para este asunto está invitado don Luis Guillermo Carpio para conocer la evaluación de la gestión de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, que la semana pasada nos trasladamos a este punto con el propósito de que don Luis Guillermo Carpio nos explicará esta evaluación, las expectativas que tiene la Vicerrectoría Ejecutiva en relación con el desarrollo del área de recursos humanos en la Universidad y una parte adicional de la evaluación que se estaba haciendo y que me habían dicho que estaba pendiente.

Don Luis Guillermo Carpio nos remitió la semana pasada el informe de evaluación que hace el CPPI sobre la gestión de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, al estarse cumpliendo un año de labores de doña Rosa María Vindas al frente de esa oficina.

El CPPI como pueden ver en el documento hace una evaluación desde un punto de vista puramente técnico y muy centrado alrededor de lo que es el Plan Operativo de la Oficina de Recursos Humanos del 2008-2009.

No podemos desconocer que tenemos pendiente la aprobación de lineamientos para recursos humanos, que es una labor inconclusa por parte de este Consejo.

\* \* \*

Al ser las 10:05 a.m. ingresa a la Sala de Sesiones MBA. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo.

\* \* \*

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Recuerdo muy bien desde que se hicieron todos los trámites para poder contratar a la persona que se iba a ser cargo de la Oficina de Recursos Humanos, tuvimos conversaciones relacionadas con la necesidad de que siempre se hiciera una evaluación previa al año principalmente en función de que el derecho a la propiedad fuera valorada de acuerdo al desempeño que pudiera haber tenido en ese plazo.

A raíz de eso, yo le solicité vía correo a don Juan Carlos Parreaguirre, que el CPPI procediera a hacer una evaluación amparada en los términos que aquí ya se habían discutido.

A la hora de plantearle la evaluación, ahí se presentaron algunas disyuntivas sobre los criterios a evaluar básicamente y en función de eso, se hizo un análisis que ustedes lo tienen en sus manos que está relacionado con los logros según el plan que se había presentado en su momento y además de eso una encuesta o un cuestionario más bien que me aplicaron a mí en mi condición de jefe inmediato, donde se está midiendo algunas competencias y algunos criterios de orden profesional y operativo. Yo procedí a contestarlo y el resultado de todo esto es el informe que tienen ustedes.

Lógicamente es abrir una discusión, este órgano emitió una directriz en su momento de contratar en la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos a doña Rosa Vindas que es la actual y ahora que está en las puertas de obtener la propiedad, creo que estaría en función de valorar los criterios que ahí se están aplicando.

Debo decir que durante este año, la percepción que yo puedo tener porque en realidad son percepciones muy de jefatura, siento una debilidad muy grande en el sentido y yo se lo he expresado a ella propiamente, no vengo a decir nada que no hayamos conversado, es precisamente que siento que las competencias que pueda tener doña Rosa Vindas están muy debilitadas en función de los objetivos



que están planteados para la Oficina de Recursos Humanos y me preocupa fundamentalmente dos aspectos, uno es el hecho de que no se haya logrado plasmar un equipo de trabajo dentro de la Jefatura, un equipo de trabajo que pueda ser parte fundamental para desarrollar las estrategias precisamente del desarrollo del recurso o del talento humano como le han llamado y lo otro, que hacia el exterior, hacia lo externo sobre todo con algunos órganos no se ha logrado canalizar muy bien la jefatura como tal dentro de esos órganos donde he recibido también algunas que son percepciones que al final de cuentas terminan siendo subjetivas, eso lo reconozco. No son del todo acertadas por la forma en cómo son planteadas.

Si esto es corregible o si no es corregible no tengo las capacidades para decirlo, no me corresponde a mí, sin embargo sí quiero cumplir ante este Consejo para que antes de que se cumpla el año como se había establecido y se había discutido en algún momento, se proceda a ratificar a la persona en su puesto porque cuyo efecto sería automático o algún otro tipo de situación que se pueda plantear.

Cabe además que en una ocasión estando yo de Rector interino aquí se discutió para que las personas que venían de afuera mediante concurso posterior a concluir su periodo, pudieran optar por la propiedad. En ese momento fue una moción de doña Marlene que se presentó y yo la acogí y lo que quiero rescatar de eso es que precisamente en esa vez se discutió y fue muy claro, que las personas tuvieran opción a la propiedad previa una evaluación. Siempre que tenga una evaluación objetiva, concreta y que esa evaluación la persona ya pudiera optar para seguir operando en la Institución, ya sea después de los 6 años si puede optar a la reelección o posteriormente a esos 6 años en un puesto que sea a fin a las capacidades técnicas que haya adquirido y que se le haya contratado.

Lo que quiero es más que todo abrir una discusión, yo estoy en la anuencia de aceptar lo que este Consejo Universitario decida, si hay cosas que hay que rectificar, haremos los mejores esfuerzos para ratificarlas o en fin, las dudas que vayan saliendo en términos específicos.

M.ED. MARLENE VIQUEZ: Tengo unas observaciones. Primero que nada don Luis Guillermo, tengo algunas observaciones con el informe que usted nos envió que son las siguientes.

En el documento que nos hace llegar don Juan Carlos Parreaguirre, él indica en el apartado 2) de limitaciones, cuáles fueron las limitaciones que tiene este informe. Cuando una lee esto se da cuenta cómo es que lo visualizó el Centro de Planificación y Programación Institucional. Uno podría interpretar en el primer punto, la premura del estudio, segundo que el CPPI no se especializa en evaluación del desempeño y además el punto 3) que le correspondería en este caso a la Oficina de Recursos Humanos o lo que estableció el Consejo Universitario en la sesión 1565-2002, Art. III, inciso 5), del 19 de abril del 2002.

En la página siguiente, don Juan Carlos, donde dice “antecedentes”, hace mención al artículo 12 del Estatuto de Personal. No podría dejar pasar este punto acá por lo siguiente.

El Estatuto Orgánico de la Universidad en el Artículo 35, establece que los nombramientos de jefaturas y direcciones son a plazo fijo, no son nombramientos en puestos en propiedad, sino que son nombramientos en jefaturas y direcciones a plazo fijo. Ese mismo artículo, destaca el ingreso a la Universidad y la remoción; menciona precisamente el caso de los de plazo fijo.

En el artículo 25) del Estatuto Orgánico se dice cuáles son esos nombramientos a plazo fijo. ¿Por qué quiero destacar esto? Porque el artículo 12) del Estatuto de Personal se refiere al periodo de prueba para que la persona obtenga propiedad y en los puestos a plazo fijo, no se puede obtener propiedad precisamente, por lo que indica el Estatuto Orgánico, son nombramientos a plazo fijo.

El artículo 12) dice, *“todo nuevo funcionario y todo funcionarios que haya ascendido o trasladado en propiedad por concurso, estará sujeto a un periodo de prueba de un año, dentro del cual podrá proceder el despido sin responsabilidad patronal o el regreso al puesto anterior en el caso de ascensos o traslados. Quince días antes del vencimiento de dicho término el jefe de la dependencia respectiva deberá rendir un informe a la Oficina de Recursos Humanos sobre el rendimiento del funcionario durante el periodo de prueba. El nombramiento definitivo será resuelto por la Rectoría con anterioridad al vencimiento de dicho periodo. A falta de decisión en contrario, se entenderá por aprobado el nombramiento, el ascenso o el traslado en propiedad.”*

En el caso de las jefaturas y las direcciones ya nosotros sabemos que ahí no hay propiedad. ¿Qué es lo que había establecido el Consejo Universitario precisamente en la sesión 1565-2002, Art. III, inciso 5) del 19 de abril del 2002, dice, *“En vista de que el Consejo Universitario ha nombrado a algunos jefes de oficina y directores, con la solicitud de que su desempeño sea evaluado al año de su nombramiento, SE ACUERDA: 1) Establecer la siguiente política general en este proceso: a) La Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos con un mes de anticipación al cumplimiento del año de nombramiento. Esto para efectos de retroalimentación.”* Aquí se destaca precisamente esto para efectos de retroalimentación.

*“b) En esta evaluación participarán la Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional. “* En otras palabras el CIEI, no el CPPI.

*“c) Para la realización de la evaluación deben seguirse los parámetros establecidos por este Consejo, cuando se realizó el nombramiento respectivo.”* Como ustedes recordarán el caso específico de la Oficina de Recursos Humanos, este Consejo Universitario en un inicio tomó la iniciativa de definir algunos

lineamientos para la gestión del nombramiento que se estaba haciendo en su momento, en el caso de doña Rosa Vindas. Se nombró una Comisión en un primer momento, yo la lideré, se trajo aquí la propuesta, se dijo que no, se volvió a nombrar a otra Comisión, usted estuvo presente en esa Comisión y en este caso la lideró don Joaquín y se trajo la propuesta al Consejo Universitario, no se aprobó, doña Xinia Carvajal le hizo observaciones y ella se propuso en ese entonces, elaborar una nueva propuesta en conjunto con doña Heidi Rosales.

Esos lineamientos nunca salieron, nunca se hicieron como sí se hizo por ejemplo en su momento, en otro caso en años anteriores, para la Dirección de Producción de Materiales cuando este Consejo nombró a don Julián Monge Nájera.

Recuerdo que don Juan Carlos Parreaguirre en ese momento era miembro del Consejo Universitario y él mismo definió, le hizo una propuesta al Consejo sobre algunos lineamientos.

Así que imagínense que en este punto, el nosotros fuimos omisos, descuidados diría yo y no establecimos esos lineamientos. Entonces, ¿con qué vamos a evaluar la gestión de esta señora?

La otra preocupación que tengo es que como muy bien usted lo dijo, el Art. 6 del Estatuto de Personal, años atrás en los términos que usted lo expresó se le incluyó un inciso h) que es el que potencialmente le garantiza a los jefes y directores que son nombrados a plazo fijo, que si al terminar la gestión, ellos pueden quedarse en la Universidad y pueden optar por una plaza en propiedad, una supone que se tiene que hacer la evaluación del desempeño y si revisan el acta de esa misma sesión, podrán comprobar que el acuerdo siguiente de esa incorporación se indica y se le solicita de una vez a la Administración elaborar los instrumentos para hacer la evaluación del desempeño de las jefaturas.

Eso está en esa misma acta, que nosotros incorporamos un inciso h) al Art. 6 del Estatuto de Personal.

Cuando yo revisé este mismo asunto me dí cuenta que el Art. 5 del Estatuto de Personal define las clases de funcionarios que nosotros tenemos y en ese Art. 5 se indica muy bien, por ejemplo, *“c) Funcionario a plazo fijo: Aquel que se contrate para realizar funciones que se enmarquen dentro de los trabajos denominados a plazo fijo o por obra determinada conforme a las previsiones legales aplicadas.”*

En cambio el inciso ch) dice, *“Funcionario a prueba: Aquel que se encuentre cumpliendo el periodo de prueba requerido para obtener la propiedad en el puesto”.*

Eso significa que en el caso de cualquier persona que esté nombrado en una jefatura o en una dirección con un nombramiento a plazo fijo y que pasó por un concurso como lo ha definido este Consejo Universitario, habría que ubicarlo como funcionario a plazo fijo.

El mismo Estatuto de Personal en el Art. 6 que mencioné, en el último párrafo dice, *“Cuando se trate de nombramientos a plazo fijo, serán aplicables los incisos a), b), (excepto cuando se trate de contrataciones transitorias de carácter especial); c), ch), y d); además cuando corresponda se aplicará el inciso e).”*

En ninguno de acá en este último párrafo se indica que en el caso de los nombramientos a plazo fijo, se aplica el inciso f) del Art. 6 que es el que dice, *“Aprobar el periodo de prueba de acuerdo con una evaluación del rendimiento por parte de su superior inmediato”.*

En síntesis, hay una coherencia interna entre lo que dice el Art. 5 del Estatuto de Personal, lo que dice el Art. 6 y lo que dice el Estatuto Orgánico. Hago toda esta aclaración porque pienso que fue un error involuntario de don Juan Carlos Parreaguirre hacer mención del Art. 12 del Estatuto de Personal, porque en realidad lo único que existe como una política del Consejo es lo que aprobó en el año 2002 de que se hiciera una evaluación con base en los lineamientos que se le indicaron a la jefatura o a la dirección nombrada, para retroalimentar porque tenemos claro de que ahí no se puede tener propiedad.

La otra observación que tengo con este informe es el siguiente. Una puede detectar acá primero que el Consejo Universitario no cumplió con los lineamientos porque don Juan Carlos Parreaguirre muy acertadamente lo hace ver y a mí me dio pena cuando me dí cuenta de esto y el otro, es que este informe es una sumatoria de los informes de labores de las distintas instancia que tiene la Oficina de Recursos Humanos, Planillas, Selección y Reclutamiento, la Unidad de Capacitación, la Unidad de Evaluación del Desempeño y la Unidad de Servicio al Cliente.

Al final creo que lo que está aquí es lo que hizo cada una de las unidades, no en sí la gestión misma de doña Rosa Vindas ya sea fortaleciendo, siguiendo los lineamientos que supuestamente le debió haber dado el Consejo Universitario, sino lo que cada unidad hizo normal y común y corriente, dentro de las funciones que tiene.

Hay una parte que se incluye que es la que brinda doña Rosa y me parece bien que se incluya, pero ese es su parecer. Lo ideal hubiera sido que hubiera existido un instrumento donde realmente nosotros digamos, *-¿qué vamos a evaluar?, lo que se hace cotidianamente-*, eso no esperaba que se haga. El asunto está si realmente hubo un cambio cualitativo en la gestión de la Oficina de Recursos Humanos y eso obviamente que aquí no se detecta.

Ahí se incluye el programa del teletrabajo, etc, que pareciera que fue parte de su gestión, pero la mayor preocupación que tengo es con lo que aparece en la página 25 en el punto 8) que dice, *“Análisis de la estructura jerárquica superior”* y déjeme decirle por qué don Luis Guillermo, aquí dice, *“A continuación se incluye la percepción que el Master Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo tiene sobre*

*la gestión desarrollada por la actual jefatura de la Oficina de Recursos Humanos en calidad de jefe inmediato. // Cabe destacar que constituye una evidencia testimonial.*

En el siguiente gráfico se indica, *“Se observa la valoración que el Master Luis Gmo. Carpio realiza sobre ciertos factores relacionados con el desarrollo de las funciones por parte de la Master Rosa Ma. Vindas Chaves”,* y aparece un gráfico de barras donde hay algunos indicadores que dice, *“motivación al logro, iniciativa, orientación al servicio, autocontrol emocional, compromiso con la organización, competencia profesional, capacidad de organización, capacidad de mando, relaciones interpersonales, sentido de responsabilidad y eficacia de gestión”.*

De lo poco que yo conozco en este tipo de categorías, la UNED debería de contar con un instrumento que esté validado para poder medir o valorar ese tipo de aspectos, o sea, no basta con definirlos porque cualquier persona puede tener una definición específica, entonces, debe existir al menos, un instrumento que esté validado internamente y que se le aplique a todas las jefaturas. Si ya se tiene definido, pero me dije, -muy bien, ¿qué significa este gráfico?-, simplemente es una calificación, no hay una interpretación, no hay una conclusión y el documento al final termina con una transcripción de algunas expresiones o manifestaciones en el cuestionario que le aplicaron a usted donde dice, *“comportamientos positivos: mantiene en apariencia interés para mejorar su desempeño y el poder relacionarse en buena forma con los funcionarios de su dependencia”.*

El asunto está en que ese es su sentir, pero cómo hacemos nosotros para ver cuál es realmente la situación, que no es solamente el sentir suyo sino que es el sentir del personal.

*“Aspectos por mejorar: debe dedicarse más a conocer la cultura organizacional antes de emitir criterios técnicos poco oportunos o descontextualizados lo que provoca que refleje una imagen poco confiable técnicamente y de poca confiabilidad”.* Haría la misma observación anterior porque al final son apreciaciones tuyas, pero en el documento que está previo a todo eso, no justifica esas expresiones.

Luego dice, *“Fortalezas más destacables: tiene mucha energía física e interés en capacitarse en forma técnica. // Debilidades más notables: No ha ganado la confianza el equipo técnico que está cerca en su labor, es evidente la carencia de conocimientos técnicos en materia de recursos humanos, las relaciones interdepartamentales son deficientes lo que provoca descoordinación con otros departamentos.”*

Lo que quiero decirle es que yo comprendo cuál es su apreciación y probablemente en algunos aspectos usted tenga razón. El punto central es que esto nos muestra que la UNED debe avanzar en lo que es la evaluación del desempeño en ciertos aspectos, máxime por ejemplo en una unidad como es la Oficina de Recursos Humanos que es estratégica para la Universidad, de manera

que podamos identificar cuáles son esas calidades que usted dice y cómo se puede justificar.

El informe no tiene conclusiones, no tiene recomendaciones, lo único que tiene es una primera página, que usted remite al Consejo Universitario que dice, que es el oficio VE-033-2009, *“A efectos de que el Consejo Universitario conozca y determine si se requiere alguna acción específica, proceda a enviar el resultado de la evaluación de gestión de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos en su primer año de labores, realizada mi solicitud por el Centro de Planificación y Programación Institucional”*.

Yo, con esto lo que quiero decirle don Luis Gmo., es que particularmente esta servidora no podría tomar ninguna decisión específica en este caso, más que recordarle al Consejo Universitario que tenemos un asunto que definir, que son los lineamientos para la Oficina de Recursos Humanos. Segundo que es importante que se atienda un acuerdo del Consejo Universitario del año 2002, para que se definan los instrumentos de evaluación del desempeño de las jefaturas como muy bien usted lo indicó, porque en la misma sesión que usted hizo referencia don Luis Gmo, ahí mismo se acordó.

Se le pidió a la Vicerrectoría de Planificación y al CIEI que se trabajara en ese sentido y creo que lo que le puedo decir más que eso, es que de alguna manera estas apreciaciones que usted tiene y que expresó que la señora doña Rosa Vindas las conoce, nada más en atención a lo que aprobó el Consejo Universitario en el 2002, en la sesión 1565, se las haga saber a ella para ver de qué manera esto dentro de los espacios que es posible, se puedan corregir, retroalimentar la gestión de ella, pero creo que este Consejo más bien lo que tiene que hacer al margen de este informe, es cumplir con la definición de los lineamientos de la Oficina de Recursos Humanos.

¿Qué es lo que se quiere?, ¿qué es lo que se pretende de esa Oficina de Recursos Humanos?, y con base en esos lineamientos ir avanzando con esa meta. Es más, les voy a decir algo, cuando yo terminé de hacer ese análisis con respecto a los nombramientos a plazo fijo, concluí que todos los funcionarios de la UNED en propiedad o a plazo fijo, estamos sujetos a hacer evaluados con respecto a nuestra gestión y también estamos sujetos a que podamos ser despedidos en cualquier momento, como lo establece el Estatuto Orgánico que es por justa causa. Si no lo hemos hecho bien debemos asumir las responsabilidades.

El punto central es que también todos los funcionarios merecemos ser evaluados como tiene que ser, de manera que el día de mañana no tengamos problemas eventuales ante una apelación de la persona.

PROF. RAMIRO PORRAS: Tengo algunas inquietudes y voy a tratar de ser muy conciso y ojalá lo más claro posible. Primero, las evaluaciones tienen validez cuando hay patrones de comparación. Voy a poner un ejemplo. Recién llegado

yo a la Oficina de Registro de la UCR, la Oficina estaba muy mal y me tocó en mi primer o segundo año que hicieran una evaluación.

Mandaron a unos ingenieros industriales que se paraban en una puerta y decían – fulano de tal caminó 10 minutos con carga, sin carga-. Hicieron una evaluación de ese tipo y al final la Oficina de Registro de la UCR salió con unos índices en la escala de 0 a 10 de 3 y 4.

Cuando a mí me dijeron eso teníamos que cerrar la Oficina obviamente, no servía para nada. Pero cuando yo pregunté, -¿cómo está la Oficina de Suministros, la Oficina de Personal y como está la otra?-, resulta que a ninguna la habían evaluado y cuando evaluaron esas otras, resulta que la Oficina de Registro era prácticamente el trapito de dominguar de la administración universitaria.

Hago este punto porque una evaluación concreta, sin parámetros de comparación con otro lado podría ser inválida.

Segundo punto. Hace unas sesiones con el famoso tema de la unidad móvil, sigo pensando que, sirviendo como asesores a este Consejo tanto la Oficina Jurídica como el Auditor interno, nos dijeron argumentos que si uno de nosotros en ese momento hubiera votado diferente, podría haberse acarreado una responsabilidad personal muy grave al desatender cosas tan importantes como esta.

Saco esto a colación no tanto por lo que dice el informe. En el informe tenemos muy escueto lo que nos manda don Luis Gmo. Carpio, a efectos de que el Consejo Universitario conozca y determine si se requiere de alguna acción específica, o sea, -díganme si tengo que hacer algo con respecto a esto-, procedo a enviar el resultado de la evaluación.

El resultado de la evaluación primero habla de muchas limitaciones en tiempo y cosas así, pero además y coincido con doña Marlene en eso, dice al final como punto 8), que se transcribe, se observa o se incluye el análisis de la estructura jerárquica superior, en este caso el señor Vicerrector Ejecutivo.

En ese análisis vuelvo a lo que dije al principio, cómo estarían todas las jefaturas, o sea, para que esto me diga a mí algo tendría que saber en qué posición está con respecto a las otras jefaturas, las otras jefaturas evaluadas de esta misma manera ¿cómo saldrían?, no porque si todo el mundo es mediocre y vamos a seguir mediocres, si es que esa es la conclusión que se pueda sacar de lo que yo diga, sino porque el parámetro de comparación es importante.

Al recibir este último punto 8) y lo que dijo ahora don Luis Guillermo durante la introducción a este punto, diría que estaríamos muy mal parados nosotros si decidimos dejar a doña Rosa, no tenemos ningún argumento a favor de dejarla porque su jefe inmediato nos da una visión que no es positiva para ella, nos la dice aquí, no está por escrito pero esto queda en actas, igual que quedó en actas la intervención de Karino Lizano en aquel asunto de la compra de la unidad móvil.

Lo que quiero decirles es que a mí me falta un poco de información. En este caso me gustaría que haya algo más concreto, algo más fuerte donde don Luis Guillermo nos diga, -con esta persona, la Institución no puede seguir para lo que queremos lograr-. La opinión del jefe inmediato resulta muy importante para la decisión que nosotros podamos tener.

Voy a recordarles algo que ha sido mi posición aquí desde que vine. Voy a recordar lo que les dije, lo que siempre he dicho acá. Al Rector nunca lo va a objetar un Vicerrector, eso lo he dicho muchas veces aquí. ¿Por qué? Porque el Rector va a escoger a su equipo de confianza y si el Rector nombra a un Vicerrector que no le da la talla es un problema de su administración, pero cuando se trata de un jefe técnico, un jefe de la Oficina de Registro, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Contratación, es sabio que este Consejo es el que tome la decisión por una razón muy simple, esos cargos deben ir más allá del Rector o del Vicerrector de turno.

Son los cargos que le dan continuidad a la Institución. En cambio con un Rector, ahí están esas personas nombradas y son las que de alguna manera hacen la transición de una administración a otra.

El Consejo Universitario es el que tiene que tomar la decisión, pero pienso que le hacen falta elementos importantes para poder hacerlo adecuadamente. Por lo que se ha dicho aquí por don Luis Guillermo, por lo que dice el punto 8), o sea, lo escueto que es esto, y las limitaciones que tuvo la evaluación y el no tener patrones de comparación de cómo es el comportamiento de otras oficinas, yo diría que si no se completa la información no nos queda otra opción a nosotros de dejar constancia de que no tenemos toda la información, pero que no podríamos con lo que tenemos aquí dejarla en su cargo.

Me parece que no habría otra cosa que hacer, si esto lo someten a votación hoy, tendríamos que votar todos negativamente porque no tenemos nada que nos indique que hay algo que nos apoye para continuarla en el cargo, pero me preocupa que por no tener toda la información podemos cometer una injusticia. Resumen de esa manera mi intervención.

MBA. RODRIGO ARIAS: Habían unas dudas planteadas en relación de cómo debe entenderse la propiedad en estos casos.

DR. CELIN ARCE: El primer comentario general es destacar que el derecho de estabilidad en el puesto es propio del sector público. Hay que recordar que en nuestro medio hay una diferenciación sustantiva entre régimen jurídico del trabajo de la empresa privada y del sector público.

El de la empresa privada se rige por el Código de Trabajo que no le da el derecho de estabilidad en el puesto. En la empresa privada la regla general es que el trabajador puede ser despedido libremente por el patrono con o sin justa causa.



Cuando el patrono de la empresa privada despide a un trabajador sin justa causa, lo más malo que pasa es que tiene que pagarle las prestaciones legales, el auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones de Ley, etc, eso son las prestaciones legales.

En el sector público, con ocasión de la aprobación de la Constitución Política, el 49 que nos rige, el Art. 191 vino a introducir un cambio sustantivo que dice, que un Estatuto del Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y sus servidores con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración y proteger los derechos de los trabajadores. El Art. 192 lo complementa diciéndole que el empleado público por regla general tiene el derecho de estabilidad en el puesto.

Estabilidad en el puesto no significa inamovilidad. No hay ningún empleado público que pueda aducir o alegar que es inamovible. Estabilidad significa que el empleado público solo podrá ser despedido por regla general en los casos en que incurra en alguna causal de despido que no sucede en la empresa privada o en casos calificados que prevé la misma legislación con el Estatuto del Servicio Civil en casos calificados de reestructuración que hay que seguir un procedimiento, o cuando hay ausencia de recursos o de fondos públicos en una situación extrema que eventualmente podría llegarse a dar.

A raíz de esto, del Art. 191, entonces, surgió el requisito de el periodo de prueba, que eso lo inicia nuestro país el Estatuto del Servicio Civil que es el Estatuto del Servicio Público por definición, es el primero que se promulga en nuestro país en 1951-1953. A partir del Estatuto del Servicio Civil se empiezan a aprobar leyes similares y guiadas por el espíritu del Servicio Civil como la Ley del Empleado Público del Personal de la Asamblea Legislativa, la Contraloría General de la República tiene también su propia Ley, el Tribunal Supremo de Elecciones tiene su propia Ley, el Poder Judicial también tiene una Ley en ese sentido, pero todos más o menos se rigen por los principios comunes derivados del Art. 191 y 192 de la Constitución Política.

Entonces, el Estatuto del Servicio Civil crea el requisito del periodo de prueba para consolidarse en propiedad. Esa es la función del periodo de prueba, es el último requisito que un empleado público tiene que cumplir para consolidarse en propiedad que es sinónimo de adquirir el derecho de estabilidad en el puesto, que no es sinónimo de inamovilidad, porque los empleados públicos inclusive en propiedad por supuesto que pueden ser sancionados y pueden ser removidos, nada más que hay que demostrar la falta grave, cumplir con el debido proceso y cumplidos esos requisitos es totalmente legítima la remoción.

Si nos vamos al Estatuto de Personal de la UNED, no es la excepción en ese sentido. El Art. 12 dice que *“todo nuevo funcionario y todo funcionario que haya sido ascendido o trasladado en propiedad por concurso, estará sujeto a un periodo de prueba de un año dentro del cual podrá proceder el despido sin responsabilidad patronal o el regreso al puesto anterior en el caso de ascensos o traslados.”*

Agrega, *“Quince días antes del vencimiento de dicho termino, el jefe de la dependencia respectiva deberá rendir un informe a la Oficina de Recursos Humanos sobre el rendimiento del funcionario durante el periodo de prueba. El nombramiento definitivo será resuelto por la Rectoría con anterioridad del vencimiento de dicho periodo, a falta de decisión en contrario se entenderá por aprobado el nombramiento, el ascenso o traslado en propiedad”*.

Aquí surgen las dudas que plantea doña Marlene. Si vemos literalmente este Art. 12, es para todo nuevo funcionario y en el caso de ascensos o traslados y si lo vemos literalmente observamos que si aplicamos la literalidad no está concebido para jefaturas porque dice que es el jefe de la dependencia el que informa a la Oficina de recursos Humanos y el nombramiento definitivo lo definirá la Rectoría, el Rector es el que tomará la última decisión.

Si lo vemos literalmente vean que no está hecho para jefaturas, no dice que tenga que mandarse tampoco a los jefes o mandarse al Consejo Universitario en caso de las jefaturas.

El Art. 5 del Estatuto da ciertas definiciones. *“Funcionario a prueba”*, ¿Quién es un funcionario a prueba?. *“Aquel que se encuentre cumpliendo el periodo de prueba requerido para obtener la propiedad en el puesto”*. Eso es lo que dice el artículo. Esa es la función del periodo de prueba. El último requisito para adquirir la propiedad en el puesto.

Hago la aclaración también de que en la UNED el periodo de prueba se amplió a un año, la regla general es tres meses, así lo establece el Estatuto del Servicio Civil y la mayor parte de las instituciones públicas tienen los 3 meses, pero también hay otras instituciones que lo han ampliado a un año, como la UNED, el Poder Judicial lo tiene para los jueces a un año también y otras instituciones.

Ya la Sala IV, ha avalado que no tiene que ser de 3 meses, puede ser efectivamente hasta un año y con eso no hay ningún problema.

Dice el Art. 5 que el *“Funcionario en propiedad: Aquel que supere satisfactoriamente el periodo de prueba”*. Entonces es congruente, el que está en periodo de prueba está en período de prueba está cumpliendo el último requisito para quedar en propiedad, funcionario en propiedad, aquel que ya cumplió satisfactoriamente el período de prueba, o sea el último requisito y digo el último porque previamente todo un concurso, atestados, valoraciones, nomina, terna etc. y el último requisito es el periodo de prueba.

También el artículo 5 habla de funcionarios a plazo fijo *“...aquel que se contrate a realizar funciones que se enmarquen de los trabajo denominados a plazo fijo o por obra determinada conforme a la provisiones legales aplicables.”*, que es otra condición jurídica de empleado público, si va al sector público en general hay muchos funcionarios públicos que son nombrados a plazo fijo, hablemos de caso de los magistrados del Corte Suprema de Justicia, son nombrados por un periodo

de 8 años a plazo fijo y también pueden ser removidos obviamente durante ese período de 8 años si se jala una torta grande.

Hay funcionarios a plazo fijo como los miembros del Tribunal Civil, Tribunal Fiscal Administrativo, todos esos tribunales administrativos, son nombrados a plazo fijo; es nombrado a plazo fijo también en Costa Rica en Contralor de la República y el Subcontralor, el Defensor de los Habitantes nombrado a plazo fijo también, pero también pueden ser removidos durante ese período, o sea que esa figura existe también.

Concluye diciendo lo siguiente, hasta donde yo recuerdo, ustedes me corrigen, todavía a la Oficina Jurídica no le ha tocado pronunciarse expresamente hacer un estudio detenido de si efectivamente se aplica eso o no a la jefaturas.

Desde que yo he sido Jefe de la Oficina de Jurídica, en ese período anterior en 10 años, no se ha presentado el fenómeno de que haya tenido que removerse un jefe en período de prueba, si es que está sujeto a período de prueba, al menos estando yo acá, ese estudio, esas dudas que planteo doña Marlene, no las hemos analizado ampliamente, como para rendir un dictamen, hasta hora se estaría presentando.

Si vamos a la literalidad del artículo 12 pareciera que si está orientado al período de prueba para todos los demás funcionarios excepto las jefaturas, porque habla del jefe inmediato que pasa a Oficina de Recursos Humanos y el Rector es el que toma la última decisión, y sabemos que la jefaturas es un procedimiento distinto, nombra el Consejo Universitario, en el sentido estricto es el que nombre y el que puede consecuentemente remover eventualmente en período de prueba o no en período de prueba, porque es el que está nombrando, por ese lado si se presta para una duda, subrayo que en caso que se concluya que aún así se pueda aplicar, que eventualmente el Consejo podría decidir expresamente, vamos a decidir que todos los jefes que van a nombrar, lo van a someter a período de prueba, a pesar de que están sometidos al nombramiento de plazo fijo, también lo podría acordar, expresamente el Consejo.

Pero al menos el artículo 12 dice *“...que el requisito es la evaluación es sobre el rendimiento del funcionario durante el período de prueba.”*, ya no hay duda que lo califica el artículo 12 en ese sentido, tiene que haber una evaluación objetiva sobre el rendimiento del funcionario correspondiente, aquí si la UNED lo sujetó, no puede haber subjetivismo ni opiniones sino evaluación objetiva y técnicamente sustentada, porque eso eventualmente lo que va valorar un Juez laboral, un Juez Contencioso eventualmente en ese sentido.

MBA. RODRIGO ARIAS: Aún en el marco del período de prueba.

DR. CELIN ARCE: A cómo está redactado en la UNED sí, si es una opinión, la redacción pudo haber sido distinta, es la capacidad de autoformación que tiene la UNED, puede ser más flexible o más receptiva en otras instituciones el período de

prueba, y esta evaluación es más flexible, o sea más abierta, pero si la UNED dice sobre el rendimiento a funcionarios el mismo no decidió, eso es lo que vamos a valorar y sobre eso van a tomar la decisión, eventualmente alguien que se ve afectado, ese va a ser el caballo de batalla, vean lo que dice la UNED, ellos mismos dijeron que iban hacer eso y están resolviendo en una forma distinta.

Concluyo también destacando, que está ese acuerdo del Consejo Universitario, que hay que verlo en armonía con eso también.

MBA. RODRIGO ARIAS: Que da propiedad a los seis años.

DR. CELIN ARCE: Exactamente. Entonces se presta para una duda razonable, no doy una opinión definitiva, en eso me cuido también, porque una cosa es uno sentado a redactar y buscar un juez, pero dentro de la ligereza del tiempo y la circunstancias, es el análisis que puedo hacer en este momento y dar los elementos de juicio importantes que usted tiene que tomar en consideración.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Muchas gracias Celín, porque ha sido realmente un análisis muy prolijo y sacado de la manga, porque yo tengo la solidaridad de colega, en el sentido de que cuando uno le dicen que defina una situación es difícil, lo has hecho muy bien.

Sin embargo a mi me queda algunas preguntas. En primer lugar no me queda claro, si una persona contratada a plazo fijo tiene período de prueba, porque el contrato a plazo fijo pareciera que es a plazo fijo, porque incluso podría ser que se dé el caso de una persona que la contratan a plazo fijo por seis meses y resulta que está todo el tiempo en período de prueba, parece que el periodo de prueba se conforma con el contrato que no tiene plazo, entonces habría que ver si hay alguna norma específica que dice que sí, que un contrato a plazo fijo todavía ahí va a ver un período de prueba, esa es una.

Luego, la otra duda que tengo tiene que ver con el principio de legalidad, si hay una omisión y se dice y la reglamentación está en cuanto aquellos nombramientos que son de la Administración y en la que la Administración tiene un procedimiento donde la Jefatura de Recursos Humanos plantea a la administración superior y la Rectoría define si se va o se queda, eso no creo que se pueda aplicar por analogía a las jefaturas, donde hay un nombramiento del Consejo y una competencia del Consejo.

Creo que esa laguna no podría ser interpretada en perjuicio del trabajador, porque crearíamos una situación que no sé hasta donde sería sostenible un Tribunal, y le crearía una responsabilidad pecuniaria a la Universidad y ahí sí creo que necesitaríamos un dictamen de la Oficina Jurídica que dé respaldo a una acción para evitar la responsabilidad personal de los directores. Por eso es que ante esta situación, yo creo que debiéramos tener un dictamen formal y si hay que mocionar en ese sentido lo haría, un dictamen formal de la Oficina Jurídica que nos permita formar criterio, para efectos de ver que se plantea.

Porque también, y ahí difiero del criterio de Ramiro, vos mismos nos ha dicho Luis, que son apreciaciones subjetivas, además no hay una recomendación expresa por parte del Vicerrector de que sea despedida por causa grave, sino que nos dice hagan lo que les parezca. Creo que necesitamos más elementos de juicio, incluso en ese sentido yo diría que para cumplir con el debido proceso, ya que el nombramiento del Consejo debiéramos oír a la funcionaria en una convocatoria, se debiera de llamar para que venga para ver cuál es su visión del desempeño de sus funciones, para formar criterio, pero yo creo que antes de todo eso necesitamos tener claro el marco legal, y por eso es que yo con todo respecto si quieren lo puedo hacer por escrito; yo mociono en el sentido de pedir un dictamen expreso a la Oficina Jurídica, que analice el tema y que analice cuál es el régimen aplicable de las jefaturas, y si el funcionario a tiempo fijo tiene o no período de prueba.

Y aquí me nace otra duda, que es una duda profesional, es si un nombramiento en una jefatura se puede considerar a plazo fijo, yo se que en la universidad se nombra mucha gente a plazo fijo, pero hay una corriente muy fuerte en el derecho laboral, de que las funciones permanentes no pueden tener contratos a plazo fijo. Yo quisiera tener un poquito más de luz sobre eso, por los ejemplos que has puesto, son casos que están definidos en la Constitución, el período de los Magistrados, el período de los Contralores y podríamos hablar del Defensor de los Habitantes etc., pero hasta donde en la esencia de un contrato para una jefatura, estamos ante un nombramiento a plazo fijo, desde el punto de vista doctrinario, yo tengo también mis dudas.

Obviamente concuerdo con el criterio que nos ha externado don Celín, de que estabilidad en precio, no es sinónimo de inamovilidad, pero que también cumpliendo con el principio general de brindarle al trabajador una certeza de que va a seguir trabajando, solamente en casos de causas graves, manifiestas, y por el debido proceso se podría despedir a alguien.

Esto lo hago, porque me parece que es muy importante llenar ese vacío porque yo diría que todas las personas que están en jefatura y todas las personas que están en cargos de confianza, llamemos en la universidad que es un ente público, podrían en un momento dado tener un problema de que porque hay un informe que diéramos que no concluye satisfactoriamente y como dice el mismo Luis Guillermo, que son apreciaciones subjetivas las que se dan, de repente se encuentre con que se le despidió, y yo creo que esto es algo que nosotros institucionalmente debiéramos verlo, incluso prescindiendo para efectos del análisis institucional de las personas que en estos momentos están dijéramos involucradas en este proceso, porque yo creo que la universidad debiera tener un criterio institucional y después ver si ese criterio institucional debe o no aplicarse en tal forma en un caso concreto, y con todo respeto pediría un dictamen en ese sentido de nuestro asesor legal.

MED. MARLENE VIQUEZ: Primero que nada para aprovechar la intervención de don José Miguel, comparto la preocupación de él y me uno a la petitoria de él. Pero también considerando lo que establece el artículo 35 del Estatuto Orgánico, que creo que esa es la que es muy importante.

El artículo 35 indica lo siguiente: *“Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED, dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales basadas en estudio realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual.//La remuneración por ejercicio de cargos de autoridad en la universidad, se realizará de acuerdo a un sistema de pago adicional.//Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa.”* Pero dice después *“...seguidamente comprobadas, salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo fijo.”*

Esto quiero hacer la aclaración, por lo siguiente don José Miguel, porque el Consejo Universitario en la sesión No. 1577-2002, hace un momento me levante para solicitarle a Ana Myriam esto; tomamos un acuerdo y viene relacionado con esa inclusión que se le hizo al inciso h) al artículo 6 del Estatuto de Personal, es del 14 de junio del 2002, artículo III inciso 2) que dice: *“Considerando que: 1. Que el Estatuto de Personal en su artículo 36 señala que la UNED brindará a sus funcionarios garantías de estabilidad.//2. Los nombramientos de los cargos de jefaturas y direcciones por concurso es el resultado de un largo proceso de reclutamiento, donde los seleccionados pasan por todas las etapas de selección de personal (entrevistas, pruebas psicológicas, elaboración de un proyecto, etc.), mediante las cuales se han demostrado la idoneidad profesional, ética y moral que demande al puesto para el cual han concursado.//3. Con este proceso la UNED se asegura traer los mejores candidatos del mercado laboral.//4. Los candidatos seleccionados para los puestos de jefatura y dirección mediante el proceso anterior se capacitan con los recursos de la universidad, participan en reuniones de alto nivel, visualizan todos los procesos administrativos y pueden tener acceso a procesos de confidencialidad lo cual evidencia niveles de seguridad dentro de los lineamientos institucionales.//5. Los nuevos enfoques administrativos en materia de recursos humanos establece la importancia de que las instituciones retengan la curva de aprendizaje, los niveles de conocimientos y la capacitación de los funcionarios para que se fortalezca la gestión administrativa y se genere un desempeño más eficiente en los diferentes procesos que realiza las organizaciones formales, en lo cual la universidad no será la excepción.//6. Los funcionarios nombrados por concurso a cargos de jefaturas y dirección, pasan por una evaluación del desempeño de un año en su cargo, período en la cual la UNED evalúa la gestión que se le encomendó.”*, es el período de desempeño al cual hice referencia, que menciona don Juan Carlos, es la sesión No. 1565.

*“...Por lo tanto, SE ACUERDA...”*, esto es en la sesión No. 1577 *“...1. Agregar un inciso h) en el artículo VI del Estatuto de Personal, que estipula lo siguiente: h) Los funcionarios actuales que ingresen a la UNED en un futuro nombrados por concurso en puestos de jefatura o de dirección y que no poseen propiedad en la*

*institución una vez concluido el período para el cual fueron contratados, pasarán a ocupar un puesto en propiedad como profesional en algunas de las unidades de la institución, de acuerdo con sus atestados académicos y necesidad. No obstante cuando un servidor que haya sido jefe o director desea poseer una plaza en propiedad, la misma no sea de clase profesional tendrá derecho a que se le asigne una plaza profesional como funciones afines a su formación académica y que responda a las necesidades institucionales, en ambos casos el funcionario, una vez vencido el término de su nombramiento a plazo fijo perderá el derecho al pago de cargo de autoridad.”, esto es lo que es la modificación al inciso h).*

El acuerdo 2, es el más importante, que nos tiene hoy preocupados, “...2. Solicitar a la Oficina de Jurídica que en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Planificación presenten una propuesta para incluir dentro del Estatuto de Personal la evaluación anual del desempeño de todos los funcionarios de la universidad, en particular de los directores y jefes, esta propuesta serán enviada al Consejo Universitario en el plazo de un mes. ACUERDO FIRME.”

Lo que estoy tratando de decir es que, precisamente este acuerdo, cuando estuvo don Luis Guillermo presidiendo, se hizo, pero se consideró necesario hacer la evaluación, obviamente es evaluación genérica, pero además, la de los jefes y direcciones.

La preocupación que tengo con esto es, que comparto la preocupación de que en la Universidad, no existe una normativa específica para jefaturas y direcciones, lo que sí creo, esa última intervención que usted hizo sobre la procedencia, o pertinencia que hayan nombramientos a plazo fijo, en el caso de jefaturas; para que usted conozca la historia de la UNED, eso fue un largo proceso.

Cuando la UNED inició, las personas que llegaron a esos puestos de jefaturas, fueron nombradas en propiedad a perpetuo. Sin embargo, la Asamblea Universitaria modifica eso, perdón, el Consejo Universitario propone la modificación, lleva una propuesta y hubo alguna inconformidad internamente, pero, se mantuvo los derechos laborales de las personas que ya estaban nombradas y a partir de determinado momento, se establece que los nombramientos tenían que hacerse por períodos específicos.

Luego la Asamblea Universitaria hace una modificación del Estatuto Orgánico y aprueba la inclusión de ese criterio del Consejo Universitario, ahí es donde se establecen los incisos ch-1), ch-2), ch-3), ch-4) que aparecen en el Estatuto Orgánico.

Aquí con esa observación que usted hizo, recuerdo un dictamen de don Celín, y también creo que de la Sala Cuarta, donde analiza el concepto de autonomía universitaria y deja bien claro dónde radica la autonomía de la universidad, en lo único que se trata aquí de constatar en estos documentos, que yo comparto con don Celín, donde no hay autonomía es en el uso de los recursos asignados, o sea

que hay que sujetarse una serie de procesos. Pero, en cuanto a la estructura, organización de la universidad, ahí la universidad sí tiene autonomía.

Creo que con la observación que hizo don José Miguel, también habría que considerar no solo lo que establece el Estatuto Orgánico, sino además estos acuerdos del Consejo y lo referente a la autonomía universitaria, que es un voto de la Sala Constitucional.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Importante agregar algunas cosas, les acaban de pasar dos copias que son precisamente las conclusiones y recomendaciones del informe; yo había omitido mandarlo, sin embargo en el documento digital que se les envió si están, pero sin embargo no viene aportar mayores elementos que los que ya se han manifestado.

Hay algo muy importante, y voy a manifestar mi parecer, que el nombramiento de jefaturas administrativas como Recursos Humanos, como Financiero, como Contratación y Suministros y algunas otras, como Servicios Generales, estén a cargo del Consejo Universitario, para mí es un adefesio histórico, no deberían ser así; son elementos que yo quisiera como Vicerrector que ya estoy terminando y termino en pocos meses, haber tenido la herramienta necesaria para poder cambiar el rumbo de algunas oficinas ¿cómo?, poniendo jefes que fueran de mi confianza, y por lo menos siguieran lineamientos y que tuviéramos buena comunicación, esas herramientas no siempre se tienen, cuando el jefe es impuesto, eso por un lado y creo que debería de ser corregido, pero es un asunto de Estatuto Orgánico, son potestades del Consejo y así están, nacieron bajo otro esquema y el esquema a cambiado a través del tiempo, eso por un lado.

Por otro lado, si a mí me piden una recomendación expresa y explícita sobre Rosa Vindas, yo tengo dos alternativas, tengo una alternativa de decir sí y que ustedes no me apoyen, tengo una alternativa de decir no y que ustedes no me apoyen y está la otra de decir sí, y ustedes no me apoyen y decir sí y no me vuelvan a apoyar. De manera que independientemente de lo que yo sienta o piense, yo tendría que seguir trabajando con una persona que ya he manifestados criterios, que es lo que podría hacer, que podría ser contraproducentes para bajo cualquier principio; sin embargo, los voy emitir.

Si a mí me preguntan, como Jefe inmediato, tiene doña Rosa Vindas las condiciones para continuar en la Oficina de Recursos Humanos, como está actualmente, yo les diría no las tiene, ¿por qué?, simple y sencillamente porque ha transcurrido un año y durante este período ella no ha logrado establecer el mecanismo interno, que básico tiene que tener cualquier jefatura en esta institución, cuando hablo de mecanismos interno, estoy hablando de los Coordinadores.

Cuando estoy hablando de mecanismo interno, desde la confianza la mayoría es su gente, no la tiene. Cuando estoy hablando de que no tienen las condiciones necesarias, estoy hablando de que cuando hemos tenido situaciones críticas, no



reacciona adecuadamente. Todo lo contrario, un asunto que puede ser analizado desde una perspectiva profesional, tranquila dentro de una universidad, trasciende a un problema; esas son situaciones que se han ido presentando y son valoraciones que como les digo son subjetivas, que yo voy viendo a través del tiempo.

No tengo una herramienta objetiva profesional o técnica que yo pueda medir eso, no existe en la institución, y ese es el mayor de los errores aquí; yo tengo que hacer una valoración de esa valoración de esa jefatura o de cualquier otra, me tiene que decir a mí cómo lo van a evaluar, yo no sé como lo van a evaluar.

Lo más difícil en este caso, la valoración que se está haciendo de parte del CPPI que yo se la pedí, como una instancia en la que siempre me he apoyado para todo este tipo de cosas y creo mucho en los trabajos que ellos hacen, creo que no cuenta de mayores elementos de juicio como de haber valorado la percepción dentro de su departamento.

Don Juan Carlos me aclara el tiempo, con el que yo lo pedí, fue su mayor dificultad, y en ese caso fue una limitación enorme para esto. Las preguntas que a mí me hacen, son unas preguntas de un cuestionario que inclusive el gráfico que está ahí yo no lo hice, es más, si yo hubiera tenido que hacer ese gráfico, no lo hago en esa forma, es un gráfico que tiene, no recuerdo ahorita, pero creo que era la base de valoración era del 1 al 5, pero aquí no lo expresa, pero podría ser del 1 al 10, inclusive estoy confundido en este momento, pero la valoración de la gráfica no permite ni siquiera extraer las cuestiones.

Sin embargo, motivación al logro, puse un dos; iniciativa, esto de acuerdo a los parámetros que se explican en el cuestionario, de lo que yo debo de interpretar como motivación al logro y como iniciativa; iniciativa un tres; orientación al servicio un cuatro; autocontrol emocional un uno, y las mantengo; compromiso con la organización, un tres; competencia profesional, un uno. Son precisamente las valoraciones que yo estoy haciendo aquí, que son las que a mí me preocupan.

Ahora bien, yo no quiero inducir jamás a este Consejo, a tomar una decisión que vaya a obligarlos o a comprometerlos, o a ponerlos así, o lo toman o lo toman, que vaya a resultar contraproducente con el marco legal, no está claro, acepto.

Ahora más confundido estoy yo que cualquiera, de cuál debe ser el accionar de un jefe que no escoge a su gente, pero después si tengo que removerla, o sea por lo menos sugerir que se remueva.

En ese sentido es muy complicado, y si ustedes me preguntan, se puede corregir el rumbo de Recursos Humanos, con lo que se ha pretendido, con lo que tanto hemos hablado, llevarlo a la meta, al norte que tanto se ha planteado a este mismo Consejo Universitario, con Rosa Vindas, por supuesto, yo les diría, no sé, porque simple y sencillamente habría que sentarse, habría que experimentar, ver si va a hacer aceptada, habría que experimentar si sus acciones como jefatura

pueden cambiar, son situaciones que solo el tiempo las podría decir, yo no las puedo decir, no tengo los elementos técnicos necesarios en este momento.

Lo que sí me preocupa es por ejemplo, de que ella no maneja bien la presión, eso es un factor, un elemento que es evidente y no sólo yo lo digo, lo puede decir mucha gente; cuando hay factores de presión ella tal vez no tiene experiencia en ese sentido, o es un asunto que ya uno tiene en la forma de ser, esos elementos son evidentes, ahora que hacer en este caso, yo no tengo la respuesta, ahora se puede, interpreto por ejemplo, si esto es un plazo a nombramiento plazo fijo, se puede interrumpir en cualquier momento, no tiene que ser antes de que cumpla el año, por lo que aquí estoy escuchando, lo podemos hacer dentro de dos o tres meses, cuando tengamos una mayor valoración.

Ahora por justa causa yo interpreto y los casos que yo he tenido que llevar en estos años de vicerrector, y justa causa ha sido por sinvergüenzadas, gente que se ha robado algo, gente que ha hecho mal uso de los recursos públicos, aparte de eso yo no recuerdo que hayamos despedido a nadie más, si eso es justa causa, entonces es un asunto que tengo que valorar aparte; pero si es un asunto que se tiene que decidir antes del año, estos son elementos que yo puedo aportar, no puedo aportar más, el año se cumple el 1 de abril, es mi obligación venir a presentarlo de esta manera, si no se puede tomar, pues entonces tenemos que tomar una decisión, como lo dice don José Miguel, llamarla a ella y ver cuáles son los rumbos y cuáles son los marcos que se tiene de aquí en adelante.

Yo termino en seis o siete meses, le tocará a otras personas en tener que lidiar con esto, sin embargo si es un asunto en que si pensamos lo que tiene que hacer Recursos Humanos, que nunca ha sido de aquí al futuro, y ya está muy claro en las discusiones que hemos tenido anteriormente, que es lo que tiene que ser, ya una Oficina de Recursos Humanos de una universidad con treinta y dos años de existencia, tenemos que tomar decisiones en ese sentido.

PROF. RAMIRO PORRAS: Mi primera pregunta era ¿cuál era la fecha?, primero de abril significa que esta es la última sesión en que podemos tomar una decisión con respecto a eso, si se cumple eso, que no tenemos claro.

Si le pedimos a don Celín que nos aporte su dictamen, podrá ser lo más rápido la próxima sesión, que ya de todas maneras habría concluido el plazo, si es que esa es la interpretación; estamos en un callejón sin salida, si ese es el plazo, porque dejarlo pasar, yo diría que lo que se aplica es que, si no dijimos nada a tiempo debe continuar, si es que eso se aplica.

MED. MARLENE VIQUEZ: ¿Se aplica qué?

PROF. RAMIRO PORRAS: Si se aplica lo del año del periodo de prueba, que todavía no sabemos, don José Miguel está pidiendo precisamente un dictamen a don Celín en ese caso.

Esto nos deja más o menos en el escenario que está poniendo don Luis Guillermo, tomar una decisión hoy, no tenemos los elementos para tomarla, y de acuerdo con lo que diga el dictamen de la Oficina Jurídica podríamos tener un plazo mayor para interrumpir, si es eso lo que cabe en su nombramiento.

No quería dejar pasar el hecho de que si estábamos actuando tal y cómo parecía, antes de que doña Marlene hiciera la pregunta y don José Miguel, esta es la última sesión que tenemos para tomar una decisión al respecto.

Otro punto importante, que yo quiero llamar la atención, siendo esta la última sesión en donde en teoría tenemos que definir algo, sino hubiera sido por esa pregunta. Me parece y yo quiero dejar constancia de que la presentación de dos hojas adicionales a un informe por más que en digital estuviera, quien lo vio en digital que yo no lo vi en digital, estaba basándome hasta donde llegaba el informe en el punto No. 8, esto lo estoy leyendo ahora e incluso me atrevo a decir, primero lo único que dice en las conclusiones es que “...se observa una percepción poco satisfactoria de su labor...”, es decir que como elemento para tomar una decisión de nosotros, eso que dice ahí “...se observa una percepción poco satisfactoria...” yo creo que no nos da ningún respaldo para nada y adicionalmente en las recomendaciones si ustedes las ven bien las recomendaciones, son pedirle a don Luis Guillermo documentar más con las respectivas evidencias; la otra es, no para la persona sino para el cargo, o sea, debe haber una programación de corto y mediano plazo presentada por la funcionaria, la persona que ocupa el cargo, requiere una reformulación, es decir esta recomendación es independiente si se queda o no, es para quien ocupe ese cargo.

Luego, las dos recomendaciones generales, son para nosotros, tenemos que revisar la normativa y decirle a Recursos Humanos, este quien este, que revise o que proponga procedimientos de concurso para las jefaturas, sobre todo en concursos mixtos, tanto en la etapa de reclutamiento, como en la evaluación de su desempeño. En otras palabras, estas conclusiones lo único que nos dicen es que no vamos a tener ningún respaldo nosotros para tomar una decisión en este momento.

Antes de decir otro par de cosas, quería decirle a don Luis Guillermo, ratificar mi posición de que no comparto y me gustaría tener algún momento la posibilidad de discutir; hay momentos en que uno se encuentra personas que van a trabajar con uno y no son de su confianza porque la administración pública es así, pero me parece que se gana más, yo nunca estaría de acuerdo en que fuera el Estatuto Orgánico, se gana más cuando se le quita la parte se despolitiza digamos los puestos técnicos de una institución.

Voy a poner un ejemplo personal, a mí un Rector que ustedes saben el nombre de la Universidad de Costa Rica, me dijo que si yo no hacia tal cosa me quitaba el nombramiento y topo con cerca porque el nombramiento no lo había hecho él, lo

había hecho el Consejo, y a mí no me parece que esas cosas se den cuando se quiere politizar un puesto, bueno eso es para una discusión posterior.

Diría que en el caso que nos ocupa perdimos el momento oportuno de tomar una decisión hoy, porque no tenemos todos los elementos, y tenemos que asumir el riesgo de que después nos diga don Celín, si tuvieron que ver tomado una decisión antes de que se venciera el período de un año, pero hay que tomar el riesgo, tomar hoy una decisión, no está para nosotros suficientemente respaldada.

Pienso que eso que pide o esa recomendación de que las evidencias sean aportadas debe existir, debemos esperar lo que nos diga la Oficina Jurídica y luego ver si es factible, en caso de que así sea dicho por el dictamen que estamos pidiendo a la Oficina Jurídica, para ver si es factible y si las cosas no son positivas para la institución, hacer un revulsión, o lo que sea del puesto después de ese año, pensando que no se aplica para los puestos de jefatura, eso del año del período de prueba.

MED. MARLENE VIQUEZ: Yo quería iniciar con lo siguiente, primero aclarando que a mí el documento que me llegó terminaba con las apreciaciones de don Luis Guillermo, cuando hablo del documento es el oficio VE-033-2009 del 13 de marzo del 2009, en el cual don Luis Guillermo Carpio le remite este documento a doña Ana Myriam, el documento finaliza en la página 26 y tan es así que si revisan en la página siguiente donde dice anexos dice 27, o sea hay una continuidad de páginas en el documento que a mí me dieron, entonces dice página 25 en el punto 8 Análisis de estructura jerárquica; 26 donde vienen las apreciaciones de don Luis Guillermo; 27 con el título punto 9 Anexos, o sea hay una continuidad, hago esa aclaración, porque no quiero que después me digan que se incluyeron unas observaciones, estoy haciendo la aclaración porque yo dije que este documento no tenía ni conclusiones ni recomendaciones.

El otro punto que quería referirme es que precisamente don Luis Guillermo, yo no estuve en esa época formando parte de las Asamblea Universitaria Representativa, cuando se modificó el Estatuto Orgánico, y se incluyeron los incisos, ch-1), ch-2) hasta el ch-4.

Lo que sí es claro es que lo que primero en toda esta discusión, es mostrar la transparencia en esos puestos y que se pudiera garantizar que esas personas iban a hacer electas, más por la idoneidad, con base en un proceso de selección que garantizara esa idoneidad y la transparencia de la Universidad, lo cual yo comparto firmemente.

En una ocasión, también debo informar a este Consejo, que en el primero periodo que yo estuve en el Consejo del 86 al 90, en la misma Oficina de Recursos Humanos, se nombró a una persona como Jefe, yo no compartía el nombramiento de la persona cuando se hizo todo el proceso de selección. Había evidencia de que la persona no tenía mayor experiencia en Recursos Humanos, quizá las tenía en otras áreas, a pesar de que tenía una Maestría en Recursos Humanos, pero

había ejercido más en otros puestos. Sin embargo el Consejo Universitario después de todo el proceso de selección la nombró, después de más de un año de estar ejerciendo don Celedonio Ramírez, que era el Rector en ese entonces, llegó y le pido al Consejo Universitario que se la quitaran.

Efectivamente esa persona no sabía, entonces me recordó –doña Marlene usted tenía razón, esa persona no tiene las condiciones-, debo decir para ser coherente con mis principios, le dije –discúlpeme señor Rector, pero para poderla quitar debe cumplir el debido proceso y si no se hace, a todas luces, que eso jamás lo voy a permitir. Fui yo la misma persona, Marlene Víquez, que a pesar de que al inicio les había dicho que no estaba de acuerdo con dicho nombramiento, les dije jamás voy a permitir que una cosa de esas ocurra porque si eso se le hace a esta persona, el día de mañana se lo hacen a cualquier otra persona y creo que eso no está bien; además el Estatuto de Personal y el Estatuto Orgánico establece que también existen los procesos de apelación etc., entonces debe cumplirse el debido proceso.

En ese sentido rescato algo que quizá, creo que le he escuchado a don José Miguel, él dijo eventualmente también, si este Consejo podría escuchar a la afectada y llamarla para que dé la apreciación. Porque aquí lo que noto es que hay una evaluación, y en el buen sentido de la palabra, me parece que cuando se hace una evaluación del desempeño de una persona, sería después de haberse aplicado el instrumento y la calificación, debe ser conocida por la persona para que la persona exprese las observaciones que tenga en relación con esa evaluación.

Para finalizar, lo que quería decir es esto a don Luis Guillermo. Lo escuche a usted en las últimas observaciones que hizo, de la imposibilidad que usted siente en este caso, por ejemplo, en las posibilidades que estaría sujeto a que el Consejo lo apoye o no lo apoye.

Déjeme decirle que cuando yo revisé este informe nunca observé en el informe qué acciones había tomado usted en relación con doña Rosa, para que evidenciara realmente que usted le estaba haciendo a ella el seguimiento, la estaba apoyando, le estaba dando instrucciones, le estaba diciendo qué es lo que la Vicerrectoría pretendía de la Oficina de Recursos Humanos.

Me da la impresión más bien, cuando observo este informe, a doña Rosa se le nombró y se le dejó en el limbo, aprenda y ya. Pero no hay ninguna instrucción de parte del superior jerárquico donde le indique la inducción, la necesidad de que se apropie de toda la normativa institucional y de la forma de trabajo que se tiene, sino que al final lo que tenemos son esas apreciaciones tuyas. Yo me preguntaba, si don Luis Guillermo piensa de esta manera ¿con base en qué las tiene? ¿Simple observación? ¿Porque se lo han dicho algunos funcionarios?

Déjeme decirle que hay algo que si comparto con usted y es el hecho de que deben ser evaluados. Y deben ser evaluados los jefes, no solamente al año de esa gestión donde están, sino a la conclusión.

Voy a poner un caso concreto. En este momento el Consejo Universitario próximamente debe hacer nombramiento de algunas jefaturas. Un ejemplo es el de la Dirección de Producción de Materiales. Aquí vino un documento de la Oficina de Recursos Humanos, en el que indican que solamente hay dos participantes que eran don Luis Fernando Díaz y don Roberto Roman. Sería interesante e importante que también el Consejo Universitario contara con una evaluación de la gestión de don Luis Fernando Díaz para un puesto de esos ya que está optando para que se le vuelva a nombrar.

Esto lo digo por lo siguiente, y es con la mayor transparencia. Ayer cuando estábamos analizando en la Comisión Plan Presupuesto la gestión de la Dirección de Producción de Materiales a una le preocupa la productividad, ¿cuántas unidades didácticas se produjeron en el periodo que ha estado don Luis Fernando Díaz? Viendo como decayó esa producción.

A usted le constan los conflictos que se han generado entre la Dirección Editorial y la Dirección de Producción de Materiales, lo mismo que la Dirección de Producción de Materiales con las Escuelas. Esa capacidad de las jefaturas y las direcciones para tener buenas relaciones con todas las oficinas, para mí debería ser un requisito de todos los puestos, no solamente en la Oficina de Recursos Humanos sino en todos los puestos de Jefaturas y Direcciones.

Con eso lo que trato de decirle es que si bien es cierto hay una omisión en la normativa institucional que brinda el instrumental a las Vicerrectorías para que hagan las evaluaciones de desempeño de la gestión de subordinados, también creo que uno en esos puestos debería ser proactivo y mostrar algunas iniciativas que evidencien que a pesar de que el Consejo Universitario no definió lineamientos en el momento oportuno, no dio algunas indicaciones, pues ¿cuál fue el esfuerzo que llevó a cabo la Vicerrectoría Ejecutiva en el caso concreto? que muestre y evidencie que usted la orientó, le brindó a ella los lineamientos al menos mientras el Consejo se pronunciaba y que constate que esta señora no actuó como usted hubiera esperado.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay algo muy importante de todo esto doña Marlene. Yo pedí una evaluación pero yo no dije como la hacían, ¿qué clase de evaluación iban a hacer? No lo sé. Los parámetros que iba a usar la gente que sabe de esto nunca dije cuales utilizaran, si me tenían que preguntar a mí, si hice esto o lo otro, si tenían que preguntarle a usted, cuáles competencias tenían que evaluar, yo no sé. Yo nada mas pedí la evaluación precisamente.

En el sentido de si el informe establece o no establece lo que yo hice o no hice para corregir su accionar simple y sencillamente no me lo preguntaron. No está incluido dentro del estudio.

Pensar que yo la dejé sola es un error, fue lo primero que yo hice y podemos llamarla. Yo le pedí dos cosas, “conozca a la UNED” y “aprenda de la UNED conociendo su cultura organizacional”. O sea, usted no puede venir a la institución a aplicar criterios de la empresa privada, eso es imposible, y como le digo a la gente que trabaja en la Vicerrectoría Ejecutiva, por lo menos cuando entran a trabajar, tiene orientación de la Administración.

La Administración es una ciencia, en la UNED es un arte, porque eso es un asunto en el que usted tiene que actuar considerando factores que no están en ningún libro para saber cómo se debe manejar la Administración en esta Universidad.

Ahí es donde yo digo que ella no logró acomodarse, no lo logró desde un principio. Es más doña Marlene, nosotros en algún momento lo hablamos. Ella chocaba, chocaba, chocaba, en todos los puntos donde iba pasando iba chocando. Después de eso le volví a decir, “escuche primero y luego habla” “aprenda de la gente que sabe” tiene cinco coordinadores, técnicos especializados todos, que aprendiera de ellos. Aún así y en todas las reuniones posteriores a eso los elementos técnicos que hacia su gente eran rebatidos por ella. Todos. Había una persona que se pronunciaba sobre reclutamiento y ella se lo refutaba. Alguien se pronunciaba sobre elementos de evaluación del desempeño y ella lo refutaba, lejos de ir respaldando al grupo más bien no lo apoyaba.

En los primero seis meses ella me invitó a un informe de labores, yo fui y no había ningún informe de labores. Lo que estaban haciendo era leyéndome los objetivos y las funciones de la oficina. Y yo después me salí, y lo confieso, porque me daba vergüenza oír como su propia gente la contradecía y empezaron a discutir dentro de la misma reunión. Lo que hice fue irme, les dije “tengo mucho que hacer, sigan arreglando ustedes las cosas aquí, pero yo no sigo aquí”.

A lo que quiero llegar con esto es que hay un elemento y es que ella no se logró adaptar. Si es ella o es la cultura organizacional de la UNED la que no se lo permite yo no lo sé, pero no se logró adaptar, si tiene las competencias o no las tiene, yo creo que no las tiene y se lo he dicho a ella, que sabe o no sabe sobre Recursos Humanos creo que no sabe lo suficiente de Recursos Humanos.

MED. MARLENE VIQUEZ: Cuando yo lo escucho decir eso, no dudo que tal vez usted tenga razón. La preocupación que tengo es que ¿no será que el proceso de reclutamiento y selección nuestro no está sirviendo para lo que nosotros realmente necesitamos en las Jefaturas?

Hago la consulta porque puede ser que al final nosotros hemos confiado en el proceso de reclutamiento y selección para demostrar la idoneidad, por eso establezco la inquietud.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo confío mucho en el trabajo que hace Lilliana, para mí ella es una especialista muy calificada, creo que ella es la que

podría decirnos si el proceso es evidente o no. Lo que sí creo es que es un sistema que no refleja todo lo que nosotros queremos que refleje que es muy diferente. Si nosotros queremos que se reflejen otros elementos de la persona, habrá que ampliar esa evaluación en el proceso de selección.

Esto para mí es sumamente complejo venir a hablar así, porque sea como sea al final de cuentas, ya he tocado susceptibilidad de personas, y no me gusta afectar a personas y eso es lo que yo no quería hacer. Pero técnicamente creo que los elementos los he expuesto, ahora jurídicamente yo creo que los elementos se han expuesto. No sé qué es lo que procede, no sé qué se puede hacer, sinceramente estoy más confundido que ustedes.

En lo que si quería hacer énfasis doña Marlene es que uno hace intentos pero también uno tiene límites para hacer intentos. Llega un momento en que ya definitivamente es mejor no hacer.

MBA. RODRIGO ARIAS: Celín quedaron unas preguntas que planteó don José Miguel, yo le extendería con dos adicionales en la misma línea que él las presentó.

Por un lado quedaba aún la duda de si cubre o no cubre el plazo del Artículo 2 del Estatuto de Personal. Si no fuera así y se ve como un nombramiento a plazo fijo por cuatro o seis años entonces ¿cómo se interrumpe un periodo de nombramiento a plazo fijo, como serían las jefaturas en el caso de la UNED? Y ¿cuál es la necesidad del debido proceso en esos casos? ¿Existe el debido proceso o no?

Son esas dudas adicionales a las que planteó don José Miguel hace un rato. Eduardo no sé si tiene alguna duda extra al respecto.

MBA. EDUARDO CASTILLO: Escuchando todo esto me recordó una ocasión en la que estando como Jefe de Recursos Humanos que una jefatura había tramitado el despido de una profesora que estaba a plazo fijo. Resulta que esta persona ganó el asunto legal únicamente porque se le despidió estando a plazo fijo. Lo ganó y se le tuvo que reintegrar en propiedad, fue en la Escuela de Administración.

A una profesora que estaba nombrada a plazo fijo, cometió un error, la jefatura de la Escuela pidió el trámite de despido y se le despidió. Yo en ese caso le había sugerido a la Directora que la dejara terminar su periodo y que si no estaba contenta con su periodo lo veíamos. Le faltaban meses para terminar su periodo de nombramiento a plazo fijo. Resulta que insistió en el trámite de despido y se le despidió.

Obviamente toda persona que se le tramita un despido en cualquier nombramiento pues no se va a quedar de brazos cruzados. Fue a las instancias legales y ganó el litigio. Lo ganó, no preciso el abogado de aquel entonces, pero este me indicó que a ella se le reintegró, al reintegrarla se le tuvo que dar la plaza en propiedad y el argumento fue por habersele despedido en plazo fijo.



No sé si ese caso podría considerarse acá. Nada mas lo estoy indicando porque me recordó esta situación en aquel entonces cuando a un servidor de la Universidad se le tramitó un despido estando a plazo fijo.

Con respecto a este caso me surgen dos grandes inquietudes. Uno es la parte administrativa, que es obvio que observo acá que no existe una ruptura de relación entre la jefatura inmediata con esa jefatura. Cosa que para la buena relación de una universidad y sobre todo una dependencia como esa es sumamente delicada esta situación.

La evaluación que se presenta acá pues la hace una dependencia como ya se ha discutido que no es una de las funciones primordiales, no es una función del CPPI hacer este tipo de evaluaciones por lo tanto siento que hay un sesgo considerable ahí.

Ahora, que ese tipo de evaluaciones son necesarias considero que lo son, y además importantes que se definan en la universidad. Yo creo que esto va a marcar un hito en este proceso porque tanto las jefaturas como las direcciones deben ser sometidas a una evaluación.

Habría que determinar grupos técnicos que sean competentes para hacer este tipo de evaluaciones. No estoy convencido de que tenga que ser el CPPI, a lo mejor si se le define al CPPI que sea una de sus funciones pueda ser que lo sea, pero en este momento no estoy seguro.

Por otro lado, la parte que me preocupa y que veo en esto es la parte legal. Si los elementos aquí indicados son suficientes. Don Celín explicó al final de su intervención que la evaluación tenía que ser objetiva y sustentada. Entonces yo me pregunto ¿esta evaluación que tenemos cumple con esos dos elementos que indica don Celín? Si esta evaluación no cumple con eso y este Consejo actúa con base en eso ¿a qué nos estamos exponiendo?

Personalmente no quisiera ver que la Universidad el día de mañana tenga que cumplir con un gasto económico de pagar una indemnización de cinco años producto de una acción de este tipo porque a la Jefe de la Oficina de Recursos Humanos se le nombró por seis años y a este momento lleva un año.

En el caso de que la decisión sea aquí cortar el nombramiento es obvio que la otra parte no se va a quedar de brazos cruzados, llevará eso hasta las últimas consecuencias de tipo legal. Por eso pregunto ¿tenemos suficientes elementos? Administrativamente yo creo que sí, porque yo percibo esa ruptura en ese sentido. Pero ¿el punto de vista legal? Esa es mi gran inquietud en este caso.

DR. CELIN ARCE: Vamos a ver si logro contestar las inquietudes que quedaron.

En primer lugar, insistir que no tengo la menor duda que hay nombramientos en propiedad, indudablemente que la condición de estar en propiedad es simplemente que adquiere el derecho de estabilidad en el puesto y que este hecho significa que no puede ser removido si no es en las causales y por el procedimiento que establece la ley. Esa es la regla en todo el Estado costarricense porque es un derecho de rango constitucional, artículo 191 y 192 de la Constitución más jurisprudencia arto reiterada y copiosa de la Sala Constitucional.

Que hay nombramientos hay plazo fijo en todo el Estado costarricense, los hay. Unos porque lo establece la Constitución Política como lo decía don José Miguel, el Contralor, los Magistrados, el Presidente de la República, otros porque lo establece la ley como los miembros de los Tribunales administrativos, otros porque así lo establece la normativa de la respectiva institución.

No hay duda que la UNED decidió efectivamente establecer que los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas sean nombrados por plazos definidos se seis años y por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros.

Según el inciso ch4) estos podrán ser renovados por una única vez previa participación en la lista de elegibles correspondientes. La UNED decidió desde hace muchos años que los Directores y Jefes son nombrados a plazo fijo o plazo definido a seis años con la posibilidad de una única reelección sucesiva. Así está establecido.

Ahí don José Miguel plantea la duda y a ver si así lo interpreto ¿será correcto eso? Que un puesto de función ordinaria la UNED decidiera someterla a plazo fijo o plazo determinado. Cuando yo vine aquí a la UNED por primera vez lo que más me llamó la atención fue eso, que la UNED tuviera las jefaturas a plazo fijo, uno viene intuido de la institución respectiva que es el Servicio Civil que es a plazo indefinido, que es el régimen proteccionista por definición que lleva más de cincuenta años. Por eso me llamaba la atención y me preguntaba ¿será lo correcto desde el punto de vista administrativo y desde el punto de vista legal?

Si usted me pregunta mi opinión desde el punto de vista de la conveniencia para mí ciertas jefaturas y ciertos puestos de todo el Estado costarricense deberían estar sujetos a plazo fijo porque son mecanismos para lograr más eficiencia que el otro mecanismo.

Francisco Antonio Pacheco cuando fue Ministro la primera vez en el gobierno de Oscar Arias hace 20 años, poco antes de irse fue despedido por una gran huelga, son los últimos dos Ministros que salieron peleados y echados por una huelga de parte del Magisterio.

Poco antes de salir apareció un rotulo en uno de los baños que decía “Ministros vienen, Ministros van, nosotros permanecemos”. Eso no es nada nuevo. Cuál es el

poder de la democracia en el estado costarricense, definitivamente Ministros vienen y van y al final de cuentas los que están mandando las verdaderas estructuras de poder que están a lo interno consolidadas por un montón de años y mal amparados al derecho de estabilidad en el puesto. Esa es la desventaja de hecho constitucional.

Aquí en la UNED en ciertos puestos, no tengo la menor que es una tendencia y que deberían declararse de confianza como los tiene el servicio civil. Ciertos puestos claves, por ejemplo el asesor legal debería ser un puesto de confianza igual que lo tiene el sector público. Esos los tienen así en puestos muy claves. Son muy remunerados a su vez porque quien va a ir a un puesto de confianza si sabe que en cualquier momento lo quitan si se pierde la confianza entonces eso se compensa con una remuneración salarial relativamente alta.

Veán ustedes el caso de un asesor legal que perdió ciertas competencias, está nombrado a plazo indefinido, cambia las leyes, nuevos códigos, código procesal contencioso administrado y nuevas leyes y se quedó desfasada la abogada y no quiso ponerse al día ¿con qué confianza y seguridad le va a dar asesoramiento jurídico a las autoridades?

Sea correcto o no desde el punto de vista legal, así está que la jefatura son a plazos fijos. No hay duda y así lo tiene la UNED y hasta que no sea cambiado ese dictamen posicional indudablemente y son a plazo fijo.

Remover de esos cargos por justa causa debidamente comprobada a los funcionarios incluidos en el inciso ch1 y ch2 a los Auditores y Jefes que es lo que acabamos de decir.

Resulta que estabilidad no significa inamovilidad, todo empleado público si incurre en una causal de despido puede ser removido. Entonces al decir el ch3) como decía doña Marlene de que el Consejo Universitario puede removerlo significa que son nombramientos a plazo fijo pero con derecho a estabilidad indudablemente. Son a plazo fijo porque son seis años pero solo pueden ser removidos los jefes por una justa causa que ahí lo ligo con la duda que plantea don Luis Guillermo, justa causa no es solo incurrir en faltas, es el caso típico. Pero también es no tener la capacidad de rendimiento respectiva junto con que ya no da la talla es una causal de remoción. En el sector público se ha logrado remover pero hay que saberlo hacer.

En el Servicio Civil se ha logrado remover gente que no sirve para el puesto en el que está. Un montón de docentes nosotros logramos removerlos a pesar de que tenían el título y la experiencia son malos educadores y se logró demostrar haciendo evaluaciones adecuadas en ese sentido el Tribunal del Servicio Civil lo avaló, puede tener maestrías en todo lo que quiera pero si no reúne las condiciones es causal de remoción.

Tampoco hay que torturarse de que solo hay que despedirlo en el periodo de prueba y que después ya no se va a poder, eso no es cierto. Todo empleado público en propiedad o no interino o a plazo fijo si se logra demostrar la remoción y se lleva el procedimiento legalmente establecido.

Desde ese punto de vista, vuelvo a decir, el Artículo 12 no habla expresamente de las Jefaturas si esa es la duda que queda planteada. Si nos atenemos a la literalidad es para los funcionarios que no ocupan jefaturas. Pareciera que lo correcto es que exista expresamente como llegaba a comentar don José Miguel el principio de legalidad que si no se dice expresamente a las jefaturas pareciera que no se les puede aplicar ese mismo procedimiento. ¿Podría aplicarse? Si se puede aplicar si así lo define la UNED, igual la Asamblea Legislativa podría reformar la Constitución Política para decir que los magistrados estarán sujetos a un periodo de prueba de un año nada más que nos lo dice la Constitución en este momento y no una ley. Son nombrados y ahí quedaron.

La evaluación verdadera se hace al final que vence el periodo y si dos terceras partes no votan a que se no se le prorrogue queda automáticamente prorrogados. Pero así lo podría establecer la Universidad. Esto va ligado a una pregunta que me hacía don Rodrigo también.

El Artículo 12 es claro en el sentido de que es una evaluación del rendimiento sobre el rendimiento del funcionario durante el periodo de prueba, vean que el artículo 12 lo califica la evaluación es de rendimiento, no debe ser sugestiva, no debe ser psicológica para decir algo. Que es otro tema que se las trae también, en ciertas instituciones en la parte de selección aplican ciertas pruebas y gente ha sido excluida porque no aprobó la prueba psicológica. La prueba puede psicológica puede dar muchas cosas, inclinaciones sexuales, inclinaciones racistas y eso ha llegado a la Sala Constitucional.

En el régimen del Servicio Civil el periodo de prueba no lo califica de rendimiento, es más flexible, dice que es pérdida de confianza. Lo dice expresamente y la Sala Constitucional le ha avalado eso al Servicio Civil entonces es más fácil despedir en el periodo de prueba del Servicio Civil que en la UNED porque en la UNED dice que es una evaluación sobre el rendimiento del funcionario. Cualquier otra consideración un juez no la va a tener cuenta.

Concluyo diciendo también esto es muy legalista. Todo parece indicar que toda la materia de Administración de Personal y Recursos Humanos va a pasar a la jurisdicción contenciosa y ahí si se va a poner más difícil la situación.

Me explico mejor. El código procesal contencioso administrativo que entró en vigencia en enero del año pasado y que ya se está aplicando un artículo dice "la única materia que queda excluida es lo que tiene que ver con el personal" pero ya se metió una acción de inconstitucionalidad que la Sala la emitió preguntándose por qué se excluye solo esa materia de control de legalidad de la evolución contenciosa. La incluyó Enrique Rojas y otra gente. Para mí va a prosperar y la

van a declarar con lugar constitucional y los magistrados van a decir que inclusive toda la materia laboral va a ser ahora de control de legalidad de la jurisdicción contencioso administrativa que se las trae. Que controle muy rígido.

Ya he participado en dos juicios, ahí llaman al funcionario público, lo sientan y lo interrogan. El caso más reciente es Constructora Lizano que ya lo ganamos en esa instancia y me imagino que lo van a apelar. Ahí está don Manuel Lizano acompañando al abogado y de pronto la juez le dijo “necesito una declaración de don Manuel que está aquí presente.” El juez no tuvo capacidad de reaccionar y comenzó la juez a interrogar el montón de dudas que tenía sobre eso. Es un control muy minucioso.

MBA. RODRIGO ARIAS: ¿Se ganó en esa etapa?

DR. CELIN ARCE: Sí. No creo que lo apelen y si lo hacen no lo van a ganar.

MBA. RODRIGO ARIAS: Nosotros le habíamos dado la razón en una parte pero en otra no.

DR. CELIN ARCE: Le demostré a los jueces, y aún así quieren todo. Se va a hacer un control muy estricto y si van a ir a lo laboral van a llamar al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o a cualquiera de los que tomó la decisión, cualquiera de ustedes como miembros del Consejo Universitario.

De todas maneras van a decir “usted dijo en tal sesión, en tal parte del acta tal cosa” y ahí empieza el interrogatorio sobre eso donde piden que justifique el porqué. A ese control de legalidad se está llegando. Y finalmente vean el caso de Alex Solís que ya está a punto pareciera de que la Sala le de la razón por un acuerdo mal tomado de la Asamblea Legislativa por daños y perjuicios pero van a ser todos los salarios de Contralor como de doscientos millones de colones.

Fue y negoció con los diputados, los diputados y toman un acuerdo resulta que lo utilizan en una forma en que no se había negociado y aparentemente está a punto de ganar eso en la Sala y creo que va a ganar por daños y perjuicios. No creo que lo restablezcan como Contralor porque es un acto político. Ya la Asamblea si le aceptó que actuó incorrectamente.

En síntesis es una cuestión de instinta legalidad. Es la primera vez que estoy acá y que analizamos un caso tan detallista pero creo que ese es el punto. No sé si aclaré las dudas de don José Miguel y de don Rodrigo.

MED. MARLENE VIQUEZ: Además se preguntó si existe el debido proceso.

DR. CELIN ARCE: Tendría que cumplirse con el debido proceso.

La remoción en periodo de prueba tiene que hacer el Consejo la evaluación del desempeño.

MBA. RODRIGO ARIAS: Pero aquí hay periodo de prueba.

DR. CELIN ARCE: Esa es la pregunta de fondo. Si me van a pedir dictamen por escrito y es nuestra obligación hacer un dictamen lo más profundo posible si usted me pide a mí que conteste ya con estos elementos de juicio yo me inclinaría a decir que no están sujetos a periodo de prueba por artículo 2 atendiendo la literalidad y el mismo principio de legalidad que decía don José Miguel. ¿Cómo se va a extender un requisito o una evaluación que no está expresamente contemplada en la normativa de la UNED?

MBA. RODRIGO ARIAS: ¿Qué nos recomienda don Celín, hacer una evaluación de rendimiento?

DR. CELIN ARCE: Que deberán rendir un informe sobre rendimiento del funcionario durante el periodo de prueba, es de rendimiento.

Obviamente si se puede elaborar una matriz o el Consejo puede definirla, esta va a ser la evaluación del rendimiento en el periodo de prueba.

\* \* \*

Se hace un receso

\* \* \*

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que hay dos acuerdos, uno en el que le pedimos un análisis legal a la Oficina Jurídica para que nos aclare, y más bien don Celín no sé como solicitarlo aquí.

\* \* \*

Al ser la 1:00p.m se retira el Prof. Ramiro Porras.

\* \* \*

MBA. RODRIGO ARIAS: Creo que hay dos acuerdos, uno en el que le pedimos un análisis legal a la Oficina Jurídica.

DR. CELIN ARCE: Sería para ver si se aplica el periodo de prueba del Artículo 12 del Estatuto de Personal a las Jefaturas.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí, a las jefaturas y los alcances del periodo de nombramiento a plazo fijo para la remoción antes de terminar dicho periodo con base en lo que establece el artículo 35 de nuestro Estatuto Orgánico. Sobre todo el 35 que excluye del principio de estabilidad a los que son nombrados a plazo fijo. Y pedirle a la Vicerrectoría Ejecutiva ampliar el informe del desempeño de la

Oficina de Recursos Humanos presentando una evaluación del desempeño en el plazo de un mes.

MED. MARLENE VIQUEZ: Son cosas aparte. Primero lo de don Celín.

MBA. RODRIGO ARIAS: No, las dos cosas van juntas. Las dos se derivan de la discusión que ha habido hoy.

MED. MARLENE VIQUEZ: Si pero yo no estaría de acuerdo con el último porque nosotros tenemos que pronunciarnos sobre una evaluación como vamos a hacer eso.

MBA. RODRIGO ARIAS: Evaluación del desempeño no. Precisamente usted es una de las que dijo que esta evaluación tiene ciertas debilidades. Estamos pidiendo que se amplíe con una evaluación del desempeño para responder a lo que don Celín nos decía en cuanto a la aplicación de algunas acciones, sin una evaluación del desempeño no se puede proceder. Es algo que quedó claro en la exposición de don Celín.

MED. MARLENE VIQUEZ: Don José Miguel propuso primero el dictamen de la Oficina Jurídica y yo como miembro del Consejo.

MBA. RODRIGO ARIAS: ¿Usted no quiere que se haga una evaluación adicional?

MED. MARLENE VIQUEZ: Lo que considero es que en este momento, primero está la parte de la Oficina Jurídica. Segundo, más bien interpreto de lo que aquí se dijo es que todos los funcionarios estamos sujetos -tengamos o no la propiedad- estamos sujetos a una remoción o despido por justa causa.

El punto central es que sería la primera vez que el Consejo Universitario, ante una evaluación de este tipo, está pidiendo una ampliación. Pregunto ¿estamos pidiendo una ampliación porque el documento tiene una serie de debilidades? Eso es lo que me preocupa, ¿porque no dice lo que nosotros hubiéramos deseado que dijera?

MBA. RODRIGO ARIAS: Entonces ¿usted no quiere que se pida una evaluación adicional?

MED. MARLENE VIQUEZ: Por eso dije que aquí lo que se discutió era lo de la parte jurídica, que es lo que me interesa primero que se haga.

MBA. RODRIGO ARIAS: Que quede claro que usted no quiere que se haga una evaluación del desempeño adicional a la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

MBA. HEIDY ROSALES: Considero que aquí se ha hablado bastante de esta evaluación que hizo el CPPI y yo creo que ya quedó claro que la evaluación no es

que no dice lo que nosotros queremos es que no dice nada entonces yo considero que debemos pedir esa evaluación paralelo a lo que están pidiendo para ir avanzando en todo el trabajo.

Yo creo que la evaluación del desempeño se tiene que dar, hay mucha gente capacitada para poderla hacer.

No comparto que no es que nosotros no estamos aceptando lo que dice ahí, no, es que ahí no nos está dando los elementos de juicio para poder tomar una decisión entonces para eso considero que debe darse dicha evaluación.

MED. JOAQUIN JIMENEZ: Además el documento del CPPI dice evaluación de la gestión de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos solo que lo ampliamos y pedimos una evaluación del desempeño que son dos términos totalmente diferentes entonces ahí resolveríamos y justificaríamos el porqué estamos pidiendo una evaluación adicional.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo solo quiero sugerir que como parte de este acuerdo o en otro acuerdo, es que nos sentemos porque podría ser la Comisión de Desarrollo Organizacional a revisar la redacción del Artículo 12 del Estatuto de Personal sobre el asunto de los jefes que pueden obtener la propiedad porque en realidad el espíritu no está reflejado ahí entonces sería revisar la redacción para ver si podríamos más adelante tener una mejor propuesta.

MED. MARLENE VIQUEZ: Vean, voy a hacer la aclaración. Lo que yo estoy pidiendo es que se aplique lo que aprobó el Consejo Universitario el 19 de abril del 2002 que es en la sesión 1565-2002, Art. III, inciso 5) que dice: *“En vista de que el Consejo Universitario ha nombrado algunos jefes de oficina y Directores con la solicitud de que su criterio sea evaluado al año de su nombramiento SE ACUERDA: Establecer la siguiente política: La Oficina de Recursos Humanos....”*

En esta evaluación participará la Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional. Para la realización de la evaluación debe seguirse los parámetros establecidos por este Consejo cuando se realizó el nombramiento respectivo.

Este Consejo no ha definido lineamientos para la Oficina de Recursos Humanos entonces ¿con base en qué los va a evaluar? Por eso dije al inicio que no hay lineamientos, y recientemente doña Heidi nos mandó acá una propuesta que estaba pendiente desde hace un año precisamente. Primero el Consejo Universitario tiene que dar los lineamientos ¿contra qué va a evaluar?

*“El resultado de las evaluaciones serán enviados al Consejo Universitario quince días antes de haberse cumplido el nombramiento”* esto está vigente. Si este Consejo aprueba algo en este sentido, ya esto está aprobado y tiene que ser con base en eso. Y si nosotros no definimos los lineamientos lo primero que tenemos que hacer es fijar los lineamientos, decir qué es lo que queremos y establecer las



reglas. Pero con solo este acuerdo vigente cualquier evaluación que se haga se va a caer.

MBA. RODRIGO ARIAS: Eso es lo que usted piensa pero yo creo que una evaluación se puede hacer ad hoc para una situación determinada y para eso está la capacidad técnica de los que hacen la evaluación en la que hay que confiar para pedirles ese tipo de trabajos específicos. Don Luis nos propone un punto que si es adicional totalmente.

MBA. LUIS GUILLERMO: Básicamente es sugerir a este Consejo que se revise la redacción en alguna comisión que puede ser la Comisión de Desarrollo Organizacional para que revise la redacción porque yo que participé en esa sesión considero que no expresa lo que se habló y se discutió en ese momento y la intención propia.

Sería nada mas trasladarlo a la Comisión para revisarla y si es necesario se requeriría hacer una propuesta correspondiente.

MBA. RODRIGO ARIAS: Es un tema que don José Antonio por años estuvo pidiendo que se revisara.

MED. MARLENE VIQUEZ: Don Guillermo para ver si lo entiendo. Porque creo que hay una confusión o yo estoy confundida. Usted se está refiriendo al Artículo 12 del Estatuto de Personal. Al que se refería siempre don José Antonio era al inciso h del artículo 6 del Estatuto de Personal el que brinda la posibilidad a que estas personas una vez concluido el periodo pueden optar por una propiedad.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Estoy equivocado, sería el Artículo 6.

MED. MARLENE VIQUEZ: Entonces lo que habría que hacer es eso. Solo que ya existe un acuerdo del Consejo Universitario en ese sentido. Es una comisión especial que coordina don Joaquín Jimenez y que está precisamente analizando esa situación para que se recoja el sentir.

Digo esto porque precisamente, en esa comisión especial, yo les recordé el acta, les dije que tenían que ir a buscar para que vieran qué fue lo que se discutió ahí. Entonces ese acuerdo ya está tomado solo que habría que pedirle a Joaquín Jimenez que acelere el asunto.

MBA. RODRIGO ARIAS: Entonces le pedimos que acelere el asunto mediante el acuerdo.

MED. JOAQUIN JIMENEZ: Eso sería muy importante porque para poderlo acelerar hay una comisión técnica que es la que está redactando la propuesta de la redacción nueva del inciso h) porque va toda la propuesta de evaluación del desempeño y evaluación de gestión donde están involucrados el CPPI, CIEI, Oficina de Recursos Humanos y aunque yo me he reunido varias veces con ese

grupo el avance no es el que yo quisiera. Les cuesta un poco ir avanzando, nos hemos reunido varias veces, este año ya tuvimos una reunión y ellos quedaron en enviarnos una propuesta.

Yo lo que coordino es una sub comisión de la Comisión de Organización que está viendo ese punto específico entonces para traerle una propuesta integral digamos que vendría todo el proceso de nombramiento de un Jefe o Director y como se le va a evaluar.

Un acuerdo en ese sentido sería muy oportuno para presionar un poquito a ese grupo de trabajo para que den el resultado lo más rápido posible. El equipo de trabajo lo está coordinando don Sócrates Salas y por lo que me ha explicado le queda poco tiempo, no le han dado prioridad a ese asunto. Cada vez que converso con él me explica razones por las que no se puede avanzar entonces eso nos permitiría decirle a la Oficina de Recursos Humanos que asigne los tiempos necesarios para que eso se haga lo más rápido posible.

MBA. RODRIGO ARIAS: Yo no tengo ningún problema en atender lo que pida doña Marlene con respecto a que se voten por separado porque ella no quiere aprobar alguno de ellos.

El primero es la petición expresa a la Oficina Jurídica. Los que estén a favor de aprobarlo que se sirvan levantar la mano. Aprobado en firme.

El segundo es pedirle a la Vicerrectoría Ejecutiva la ampliación de la evaluación del desempeño en el plazo de treinta días. Si no puede en un mes que pida una prórroga.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Tenemos los criterios de que una evaluación en cualquier momento el Consejo la puede pedir pero por otro lado hay un acuerdo previo del Consejo que establece como se hace una evaluación y creo que parte de lo que el dictamen nos tiene que decir es como se hace esa evaluación porque podríamos incurrir en un error que luego tiene consecuencias en el debido proceso si hacemos mal la evaluación.

Entiendo que si pedimos una evaluación es para hacerla de acuerdo a como el Consejo lo dijo porque ese es el acuerdo que está vigente.

MBA. RODRIGO ARIAS: Sí y se pueden agregar otros elementos para que amplíen la evaluación.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Por supuesto que sí pero no se puede violar lo que el Consejo ya estableció.

MBA. RODRIGO ARIAS: Los que estén a favor de pedir la evaluación sírvanse levantar la mano. Se aprueba en firme.

MED. MARLENE VIQUEZ: Quiero que conste en actas que no voto a favor de este acuerdo debido a que este Consejo Universitario en la sesión 1565-2002, Art. III, inciso 5) celebrado el 15 de abril del 2002 dejó de manera expresa cuál es la política general que se debe seguir en cuanto a la evaluación del desempeño al cabo de un año a los Jefes de Oficina y Directores y en el inciso 3) de este acuerdo, se indica que para la realización de la evaluación debe seguirse los parámetros establecidos por este Consejo cuando se realizó el nombramiento respectivo.

Al día de hoy este Consejo no ha definido cuales son los parámetros ni lineamientos al respecto en el caso concreto de la Oficina de Recursos Humanos.

En ese sentido considero que es contraproducente que se haga una ampliación porque aún no se tienen esos lineamientos.

MBA. RODRIGO ARIAS: Que conste en actas la posición de doña Marlene y el tercero es para pedirle a la Comisión de Organizacional que agilice la presentación del estudio del artículo VI, inciso h) del Estatuto de Personal relacionado con la propiedad que adquieren los Jefes y Directores que concluyen su periodo para el plazo fijo para el que fueron nombrados.

\* \* \*

Se somete a votación y se toma el siguiente acuerdo por unanimidad:

#### **ARTICULO IV, inciso 3)**

**Se conoce oficio VE-033-2009 del 13 de marzo del 2009 (REF. CU-104-2009), suscrito por el MBA. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo, en el que remite el informe sobre el resultado de la Evaluación de la Gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, en su primer año de labores, realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional.**

#### **SE ACUERDA:**

**Solicitar un análisis legal a la Oficina Jurídica, para que aclare si se aplica el período de prueba establecido en el Artículo 12 del Estatuto de Personal a las jefaturas y direcciones, así como los alcances del período de nombramiento a plazo fijo por el período correspondiente, para la remoción antes de terminar dicho período, con base en lo que establece el Estatuto Orgánico de la Universidad.**

#### **ACUERDO FIRME**

\* \* \*

Se somete a votación y se toma el siguiente acuerdo con seis votos a favor:

**ARTICULO IV, inciso 3-a)**

Se conoce oficio VE-033-2009 del 13 de marzo del 2009 (REF. CU-104-2009), suscrito por el MBA. Luis Guillermo Carpio, Vicerrector Ejecutivo, en el que remite el informe sobre el resultado de la Evaluación de la Gestión de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, en su primer año de labores, realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional.

**SE ACUERDA:**

Solicitar a la Vicerrectoría Ejecutiva que, en el plazo de un mes, amplíe el informe con una evaluación del desempeño de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

**ACUERDO FIRME**

\* \* \*

Se somete a votación y se toma el siguiente acuerdo, por unanimidad:

**ARTICULO IV, inciso 3-b)**

SE ACUERDA solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, que agilice la presentación del dictamen solicitado sobre el Artículo 6, inciso h) del Estatuto de Personal, relacionado con la propiedad que adquieren los jefes y directores que concluyen su período por el plazo fijo en que fueron nombrados.

**ACUERDO FIRME**

**4. Análisis del tema de salud ocupacional y propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, sobre este asunto. (Continuación)**

Se conoce la propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Víquez, (REF. CU- 063-2009) referente a la presentación realizada al Consejo Universitario, por la Unidad de Salud Ocupacional, así como las observaciones realizadas por el señor Rector, MBA. Rodrigo Arias.

MBA. RODRIGO ARIAS: Siguiendo con la agenda don Ramiro quería que se vieran los puntos de él pero por ahora quedarán pendientes. El punto dos lo podemos sacar o no sé ustedes si lo ven muy complicado, sino lo dejamos pendientes.

MED. MARLENE VIQUEZ: ¿Cuál?

MBA. RODRIGO ARIAS: Es sobre Salud Ocupacional. Yo tengo dos observaciones al respecto.

En el acuerdo propiamente, en la propuesta de acuerdo que tenemos creo que la última parte es más un considerando que un acuerdo en el sentido de reiterar la necesidad de que la Universidad cuente con planes de emergencia efectivos y de prevención ante una situación de emergencia. Eso es más un considerando que un acuerdo entonces me gustaría que lo pasáramos de acuerdo a considerando.

En la propuesta de acuerdo propiamente tengo la siguiente alternativa “solicitar a la Administración que en el plazo del mes de abril presente un informe sobre las acciones derivadas de la evaluación realizada por la Unidad de Salud Ocupacional en las Oficinas de la sede central y de las acciones que se realizan en los centros universitarios” que tenemos que incluirlos.

En el informe, yo no estuve cuando lo presentaron pero lo conozco, hablaban de las visitas y acciones alternas a los centros universitarios. Entonces para que lo amplíemos de esa formal.

Con el que tengo dudas es con el considerando dos. Tendríamos que entrar casi a detallar cuáles son las limitaciones institucionales. Creo que es más claro el considerando tres cuando habla de las características geográficas de infraestructura internas y externas de la sede central y de los centros universitarios más que hablar de las limitaciones institucionales porque en muchos casos son edificios comprados que ya de por sí tienen limitaciones y donde tiene que responderse a ciertas variables de seguridad en los que ellos han venido trabajando muy bien a lo largo de estos años.

Precisamente por eso es que están en capacidad de venir a hacer un informe como ese.

MED. MARLENE VIQUEZ: Don Rodrigo cuando hice esa propuesta la hice en el momento recordando la presentación que hizo don Dionisio y él sí se refirió y en particular la muchacha creo que fue quien hizo la presentación. Se refirieron a las limitaciones en cuanto a la infraestructura de la sede central cuando habló de limitaciones en la infraestructura.

MBA. RODRIGO ARIAS: Entonces pongamos limitaciones de la infraestructura. Es que cuando se dice limitaciones institucionales puede ser cualquier cosa.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Tengo una duda. Cuando se habla de sede central estamos hablando de esto o de todos los edificios y lugares que pueda tener alquilada la Universidad. Por ejemplo, ¿la venta de libros de la UNED es sede central y el edificio que se va a comprar allá sería sede central?

MBA. RODRIGO ARIAS: Aquel sería el nombre que se le dé después. Con todos los edificios puede ser.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Diría que para abarcarlo todo sede central, centros universitarios y cualquier otro local que se utiliza por parte de la Universidad.

MBA. RODRIGO ARIAS: Si hay alquilados y no solo aquí, sino en los mismo centros universitarios hay alquileres a veces adicionales.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Las medidas de seguridad tienen que ser en todo lugar que tenga el logo de la UNED.

MBA. RODRIGO ARIAS: De acuerdo totalmente.

MBA. LUIS GUILLERMO CARPIO: Para estandarizar estamos llamando a eso anexos. Sede central y anexos.

LIC. JOSE MIGUEL ALFARO: Los anexos pueden ser locales.

MBA. RODRIGO ARIAS: Los que estén a favor de aprobarlo con esas modificaciones sírvanse levantar la mano. Aprobado en firme.

\* \* \*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTICULO IV, inciso 4)**

**Se conoce la propuesta de acuerdo presentada por la M.Ed. Marlene Viquez, (REF. CU- 063-2009) referente a la presentación realizada al Consejo Universitario, por la Unidad de Salud Ocupacional, así como las observaciones realizadas por el señor Rector, MBA. Rodrigo Arias.**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. La presentación realizada por la Unidad de Salud Ocupacional el viernes 23 de enero del 2009 al Consejo Universitario.**

2. Las limitaciones de la infraestructura, detectadas por la Unidad de Salud Ocupacional, en la sede central.
3. Las características geográficas, internas y externas de la sede central de la UNED, anexos y Centros Universitarios.
4. Las condiciones de sismicidad del país.
5. La obligación de la UNED de atender las regulaciones nacionales relativas a contar con planes de emergencia para los Centros Universitarios, como para la sede central y anexos.
6. La necesidad de establecer normas institucionales preventivas ante una situación de emergencia, que incluya los visitantes a los distintos edificios de la Universidad.
7. La necesidad de que la Universidad cuente con planes de emergencias efectivos y de prevención, ante una situación de emergencia en la sede central, anexos o en los Centros Universitarios.

**SE ACUERDA:**

Solicitar a la Administración que a más tardar en el mes de abril, presente al Consejo Universitario un informe sobre las acciones derivadas de la evaluación realizada por la Unidad de Salud Ocupacional en las oficinas de la sede central, y de las acciones que se realizan en los Centros Universitarios y anexos de la sede central.

**ACUERDO FIRME**

Se levanta la sesión al ser trece horas y quince minutos.

MBA. RODRIGO ARIAS CAMACHO  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

EF/ IA / LP / NA \*\*