

# UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

## CONSEJO UNIVERSITARIO

---

14 de diciembre, 2010

### ACTA No. 2071-2010 SESION EXTRAORDINARIA

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside  
Joaquín Jiménez Rodríguez  
Mainor Herrera Chavarría  
Ilse Gutierrez Schwanhäuser  
Grethel Rivera Turcios  
Julia Pinell Polanco  
Orlando Morales Matamoros

#### INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría  
Consejo Universitario  
Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica  
Karino Lizano, Auditor Interno

INVITADA: Lilliana Picado, Recursos Humanos

AUSENTES: Ramiro Porras Quesada, con justificación  
José Miguel Alfaro Rodriguez, con justificación

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

\* \* \*

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Damos inicio a esta sesión extraordinaria 2071-2010 de hoy 14 de diciembre del 2010. Tenemos una agenda, nada más que el punto 1) la nota viene de camino, por lo que pasaríamos de una vez a la propuesta del perfil para el Director del Sistema de Estudios de Posgrado, de manera que podamos continuar la discusión que iniciamos la sesión anterior.

## **I. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE**

1. Nombramiento Coordinador Comisión organizadora del IV Congreso Universitario.
2. Propuesta de Perfil para el puesto de Director (a) del Sistema de Estudios de Posgrado. [CPDA-2010-097](#)
3. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sobre modificación del perfil para el puesto de Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones. [CPDOyA-2010-025](#)

## **II. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO**

1. Lineamientos para fortalecer la investigación en las Escuelas de la Universidad. [CPDA-2010-065](#)
2. Informe Final sobre la Evaluación en el uso de las plataformas Moodle, Web CT y Micro Campus del Programa de Aprendizaje en Línea, en los procesos educativos realizados por el profesorado y el estudiantado. [CPDA-2010-067](#)

## **III. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO**

1. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo sobre la Junta de Relaciones Laborales. [CPDOyA-2010-035](#)
2. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sobre el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP). [CPDOyA-2010-037](#)
3. Propuesta del Reglamento de Garantías y Cauciones. [CPDOyA-2010-027](#)
4. Informe Anual de Labores de la de la Mag. Rosa Vindas, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos. [CPDOyA-2010-036](#)
5. Ley de Hostigamiento Sexual. [CPDOyA-2010-038](#)
6. Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional. [CPDOyA-2010-039](#)

## **IV. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS**

1. Profesores Tutores Residentes en la zona. [CPDEyCU-2010-025](#)

2. Modificación al Artículo XXXII del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. [CPDEyCU-2010-026](#)
3. Uso del carnet estudiantil. [CPDEyCU-2010-027](#)
4. Alternativas para estudiantes que no tienen acceso a la tecnología. [CPDEyCU-2010-033](#)
5. Folleto de Inscripción a la Educación Superior Estatal Costarricenses 2010-2011. [CPDDEyCU-2010-040](#)

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

1. Acuerdo del CONRE sobre arancel que debe pagar el estudiante que matricula materias continuas que utilizan el mismo material didáctico. [CU.CPP-2010-029](#)
2. Solicitud a la MBA. Mabel León para detallar en próximo informe trimestral las modificaciones presupuestarias en forma cualitativa. [CU.CPP-2010-031](#)
3. Estudio presupuestario-financiero del Centro de Idiomas correspondiente al periodo 2008-2009. [CU.CPP-2010-041](#)
4. Evaluación del Plan Operativo Anual y su vinculación con el presupuesto institucional, correspondiente al primer semestre del 2010. [CU.CPP-2010-049](#)
5. Presupuesto y Plan Operativo Anual del 2011 de la Auditoría Interna. [CU.CPP-2010-053](#)

## **VI. 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.](#)
4. Proyecto de capacitaciones de inglés a profesores del MEP. [CU-CAJ-2010-007](#)
5. Reglamento del Consejo Institucional de Mercadeo. [CU-CAJ-2010-009](#)
6. Propuesta de Código de Ética Profesional y Estudiantil. [CU.CAJ-2010-010](#)
7. Propuesta de Reglamento de Juntas de Gestión Universitaria. [CU-CAJ-2010-011](#)
8. Propuesta de modificación del Art. 112 del Estatuto de Personal. [CU-CAJ-2010-015](#)

## I. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE

### 1. Nombramiento Coordinador Comisión Organizadora del IV Congreso Universitario.

Se conoce oficio R.508-2010 del 14 de diciembre del 2010 (REF. CU-622-2010), suscrito por el Sr. Luis Guillermo Carpio, Rector, en el que hace la recomendación sobre el nombramiento del Coordinador(a) de la Comisión Organizadora del IV Congreso Universitario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos el oficio sobre la Coordinación del Congreso, y aquí dejo claro que el representante de la administración es doña Eugenia Chaves y don Johnny Valverde. A ellos se les ha pedido coordinar las acciones para lograr los objetivos planteados, ambos desarrollarán las tareas necesarias para que exista un involucramiento de todos los sectores académicos, administrativos y estudiantiles en todas sus fases.

Sin embargo para efectos de referenciar a una persona se designa a doña Eugenia Chaves como coordinadora general, que esa sería la propuesta de la Administración y debemos agradecerle a ambos desde ya porque están muy involucrados, se ha avanzado bastante en todo el trabajo de preparación. ¿Estamos de acuerdo? Lo aprobamos así.

ORLANDO MORALES: Apenas para informarme. Ellos son los responsables pero tienen algún título como “Presidente del Congreso”, el otro, “Secretario del Congreso”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No, es como coordinadora general. En realidad nosotros descargamos de la Administración en ellos dos la parte organizacional del Congreso, son parte de la Comisión, y nosotros en un principio creímos que los dos podrían estar involucrados en la coordinación, sin embargo como definimos que había que nombrar a una persona, entonces, yo estoy proponiendo a doña Eugenia Chaves. Don Johnny sigue siendo parte de la Comisión, nada más que se hace referencia a ella.

GRETHEL RIVERA: No sé si don Orlando conoce a doña Eugenia Chaves, pero ella es compañera de la Escuela Ciencias de la Educación, tienen la coordinación de la Maestría en Educación a Distancia, tiene un doctorado, mucha experiencia en coordinar este tipo de eventos y conoce la Universidad a profundidad, tiene una trayectoria de muchos años en la Universidad, y creo que es una persona pertinente para esto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La decisión al final se toma porque conoce muy bien toda la forma de operar de las Escuelas que es clave en esto. Aquí hay varias decisiones que son claves, como involucramos al sector tutores por ejemplo en todo el Congreso, como los hacemos partícipes al sector estudiantil de todo esto, de manera que es clave este manejo que vayamos a hacer.

Definamos de una vez cuando podemos recibirlos, ya que está pendiente una invitación a los miembros del Congreso para que presenten el cronograma y las actividades programadas. Sería para febrero ya que la primera semana de enero que regresamos a trabajar suele ser muy confusa.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTICULO I, inciso 1)**

**Se conoce oficio R.508-2010 del 14 de diciembre del 2010 (REF. CU-622-2010), suscrito por el Sr. Luis Guillermo Carpio, Rector, en el que hace la recomendación sobre el nombramiento del Coordinador(a) de la Comisión Organizadora del IV Congreso Universitario.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Designar a la Sra. Eugenia Chaves Hidalgo como Coordinadora de la Comisión Organizadora del IV Congreso Universitario.**
- 2. Invitar a los miembros de la Comisión Organizadora del IV Congreso Universitario, a la sesión ordinaria del Consejo Universitario, a celebrarse en la primera semana del mes de febrero del 2011, con el fin de que presente el cronograma de actividades y el Reglamento del Congreso Universitario.**

#### **ACUERDO FIRME**

- 2. Propuesta de Perfil para el puesto de Director (a) del Sistema de Estudios de Posgrado.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 337-2010, Art. IV, celebrada el 16 de noviembre del 2010 (CU.CPDA-2010-097), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2059-2010, Art. IV, inciso 8), celebrada el 14 de octubre del 2010, sobre el oficio ORH-RS-10-953 del 8 de setiembre del 2010 (REF. CU-500-2010), suscrito

por la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la propuesta de perfil del puesto de Director (a) del Sistema de Estudios de Posgrado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos un perfil ya aprobado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sin embargo, la discusión que tenemos y debemos enfrentar, es qué clase de posgrados vamos a tener en el futuro. Esa es una condición que tenemos que definir si va a detener este concurso o si iniciamos una discusión ya a profundidad más sustantiva, cosa que me preocupa porque esto nos podría llevar meses.

Sin embargo, tendríamos que buscar un perfil que fuera tan flexible, eso fue lo que se me ocurrió ayer para que se adaptara para que la persona que vaya a estar en la dirección se adapte a cambios que podrían radicar en la pertinencia de los posgrados, en la calidad de los posgrados, posgrados en línea que tanto hemos conversado, la vinculación que debe tener con las Escuelas, de manera que son aspectos muy generales que sí deberían quedar muy claras a la hora de definir el candidato o candidata que vayamos a escoger.

Creo que debemos buscar una flexibilidad que nos permita esa adaptación, o la persona que nombremos en la entrevista, debería establecerse su condición para que sea tan adaptable a lo que vayamos a definir, sin embargo don Orlando hacía una referencia, que si nosotros vamos a pedir algún tipo de posgrado, deberíamos buscar una persona que sea acorde a ese tipo de estructura que queremos y no sería ya en términos generales.

Sugiero que lo dejemos así, y lo podemos ver luego a la hora de las entrevistas.

JOAQUIN JIMENEZ: Posgrados es un tema importante y creo que tenemos que enfrentarlo. Nosotros no tenemos información en este momento de cuál es la realidad de posgrados, aquí llegan algunos elementos que nos permiten ver que en posgrados deben de corregirse cosas, que posgrados debe de analizarse, que se deba hacer un análisis a profundidad, pero ni este Consejo Universitario ha tomado ningún acuerdo al respecto.

Cuando se dio la situación de la maestría en administración de empresas, usted nos informa que le hizo una solicitud a posgrados de una serie de requerimientos, pero no tenemos ninguna información de qué pasó con eso, si alguien contestó eso.

Creo que es un asunto que hay que enfrentarlo, el otro día usted lo planteó, ¿por qué no invitamos al consejo de posgrados?, ¿por qué no solicitamos una rendición de cuentas de posgrados?, ¿cuál es la situación en este momento?, que ellos nos expliquen eso, porque toda la información que tenemos es parcial por un lado, no es suficiente para mí, hay cosas que me pueden indicar que hay que hacerlo, pero no sé exactamente cuál es la realidad de posgrados y tomar una decisión concreta al respecto.

Si posgrados continuará en esa línea en la que está, de que simplemente ofrece posgrados indistintamente si tiene que tener algún balance en la parte financiera o no la tiene que tener. Hay aspectos de calidad académica, por ejemplo, desde el 2008 este Consejo Universitario le solicitó al Sistema de Estudios de Posgrado una propuesta para los trabajos finales de graduación, y no tenemos ninguna información al respecto. Ahí hay cosas bastantes serias que corregir.

No se sabe cuál es la vinculación de posgrados con investigación en este sentido, por lo menos yo la desconozco. Entonces, para mí son demasiadas cosas más allá de un perfil.

El perfil lo podemos aprobar, no tengo ningún problema en que se apruebe el perfil, pero creo que primero este Consejo Universitario tiene que resolver y tener una política clara en cuánto a posgrados para que ese Director o Directora sepa hacia dónde va el SEP.

A mí no me parece justo por ejemplo, que en este momento se le carguen a la actual Directora de Estudios de Posgrados una serie de situaciones en donde la Universidad no le ha definido si eso está bien así o está mal así.

Entonces, posgrados tiene un déficit fabuloso, pero quién le ha dicho a posgrados que eso debe ser correcto o incorrecto y además hay otra serie de circunstancias. Entonces, creo que por justicia la persona que va a venir, tendría que tener claro a qué viene, y no lo tiene claro y creo que por justicia deberíamos de hacer un paréntesis, un alto, definir con claridad qué va a ser de posgrados, sentarnos en un par de sesiones de trabajo de este Consejo Universitario, sacar un acuerdo claro al respecto y entonces decirles, ahora sí, esta es la tarea que le vamos a asignar al Director o Directora de posgrados y con base en eso podríamos valorar cuál es su gestión y cuál es su rendimiento, porque en este momento no se puede.

Quien está dirigiendo posgrados en este momento, doña Nidia Lobo, sé que hace su mejor esfuerzo, pero es su mejor esfuerzo. Ella no tiene claridad si su mejor esfuerzo es el que la Institución requiere o es el que la Institución le está demandando, porque es una funcionaria de una amplísima trayectoria y que sé que estaría dispuesta a lo que sea por la Universidad, pero que la Universidad le está debiendo esa otra parte de qué es lo que realmente debe hacer.

De manera que no es justo valorarla o calificarla en este momento porque no existen los elementos objetivos para hacerlo.

Yo partiría de que a lo mejor son dos procesos que pueden darse, eso que usted está planteando, un perfil lo suficientemente abierto para continuar con el proceso, pero si entendemos que el proceso va a tener unos 6 meses de duración, entonces, comprometernos con esos 6 meses y tengamos esa oportunidad de abrir un espacio que el Consejo Universitario abra un espacio, puede ser en unas dos o tres sesiones extraordinarias para discutir a profundidad que es lo que se

requiere de posgrados y cual sería entonces las políticas que este Consejo va a tener en esa materia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Totalmente de acuerdo. Hay políticas que ya están aprobadas por este Consejo y deberíamos empezar por ahí, por revisarlas.

ORLANDO MORALES: Creo que los sistemas de posgrados, en toda Universidad son como la niña bonita. Da prestigio a quién está asociado al SEP, se supone que es una persona de muy buenas condiciones académicas, de manera que obviamente hay que cuidarlo, pero uno por ratos se pregunta, ¿cuál es el fin de la Universidad a distancia? O sea, volver a sus orígenes en cuanto a la misión universitaria.

No tengo duda que debe ofrecer posgrados, no me cabe duda que las maestrías deben fortalecerse y yo quedé asustado cuando vi que en administración habían 71 estudiantes de posgrado. No sé si es que en el ramo de las ciencias sociales los posgrados son por docena. Mi experiencia en los posgrados en ciencias en el exterior y en la Universidad de Costa Rica, es que es muy selecto y es muy poca la gente que ingresa. Ese es un asunto que no deja de ser preocupante.

Por otro lado, doctorado o no doctorado, hay que ver cuál es el perfil de las personas que están en el sistema de posgrado. Usualmente son personas bien calificadas, ya tienen su trabajo, algunos no son jóvenes, sino que más bien al final casi que acercándose a la pensión, dice, -si todo el mundo es doctor en este país, ¿por qué yo no?-. Parte de ese razonamiento es el que hay.

Entonces uno dice, -¿cuál es el rédito para el país y el prestigio para una Institución si da posgrados al por mayor y de personas que no están en la fase más productiva?-. Yo diría que debíamos pensar en eso.

Pongo un ejemplo. A mí me tocó elaborar el primer programa de maestría en ciencias biomédicas hará unos 25 ó 30 años y siempre se pensó en que fueran hasta el nivel de maestrías, porque nada más peligroso que en un país pequeño que las personas casi siempre relacionadas en alguna forma, a veces con los mismos estudiantes, sean quién dicte las clases. Como que pierde señorío, como que se le pierde visión amplia como debe ser el programa de posgrado, que tenga una visión universal.

Nosotros dijimos que se ofrecería la maestría, todavía solo se ofrece la maestría, nadie ha pensado en un doctorado en ciencias en especialidades biomédicas, porque se prefiere que la experiencia externa sea algo de lo que contribuya y sea más valioso de traerlo al país, entre más pequeño el país es más riesgo que forme todos sus recursos humanos dentro del país, simplemente no ve lo que es el mundo. Eso para mí es una preocupación de fondo.

La otra cosa es que si el SEP ya son personas maduras, obviamente todos los cursos que se ofrezcan deben ser online, yo no veo por qué no puede ser un

sistema prácticamente o casi al 100% a distancia, porque realmente si son estudiantes maduros deben demostrar que una de las condiciones para el posgrado es que tenga capacidad para la investigación independiente. Que tenga ideas y sepan cómo realizarlas.

Desde ese punto de vista, el tutor hace falta pero es un tutor a distancia y eso abarata costos y da prestigio en cuanto a que sean cursos todo en línea.

Por otro lado, claro que debe ser autofinanciado. Aquí he escuchado que no se sabe si la Universidad mantiene al posgrado o si el posgrado genera recursos a la Universidad.

Creo que por lo menos debiera ser autofinanciada, pero un autofinanciamiento real, que incluya el costo del edificio, los servicios de agua, luz, teléfono, computadoras y no solo salarios.

Uno puede hablar de autofinanciamiento sin incluir costos fijos, porque ahí está el edificio, ahí está el equipamiento, etc., pero a fondo qué es realmente lo que cuesta cada estudiante.

La otra cosa, es que debiéramos nosotros procurar que haya mucho estudio de posgrado pero en convenio con universidades extranjeras. Los ejemplos ya se han dado, los cursos básicos los da una Universidad y los cursos de mayor nivel se dan en el extranjero. Eso da mucho prestigio y reconoce que es una Universidad seria porque no puede tener doctores en todas las especialidades y aunque las tenga, siempre son de una cierta orientación o una cierta Escuela, en una u otra forma restringe la visión amplia que debe tener el estudiante de posgrado.

De manera que hace falta que sepan que quién está en eso, debe ver la manera como buscar convenios con universidades para dar un título conjunto.

Don Joaquín anota otra cosa. Me extraña que no esté estrechamente ligado el posgrado con la investigación, porque si uno dice que es lo que en síntesis es importante en el posgrado, es que aportan nuevo conocimiento en las diferentes áreas en las que está la persona, pero ¿por qué está aislado? Y ¿por qué los programas de investigación, las tesis que escuché mencionar en el comienzo del periodo nuestro, son como tan generales, tan superficiales, tan faltas de sustancia?

Entonces, es cuando uno dice que posgrado perse no es lo que da prestigio, sino la calidad de los estudios y el producto final que es la investigación y la investigación en general, en ese grupo de 49 estudiantes por hacer investigación simplemente a toda velocidad, había que salir del paso, pero no generar conocimiento.

De manera que creo que investigación y posgrado debieran estar estrechamente articulados, no sé cómo, pero la verdad es que no pueden andar en forma independiente.

Coincido también en que como el Consejo de Posgrado y el Consejo Universitario debiéramos reunirnos, simplemente para que ellos vean dificultades que tienen y nosotros poder desarrollar una política adecuada.

Me preocupa también la relación posgrado con las Escuelas, porque posgrado no se hacen en el posgrado, esto se hace donde está la gente en el campo de batalla por decirlo de alguna forma. El posgrado lo hacen en las Escuelas.

El Sistema de Posgrado mínimo es una estructura administrativa, pero un posgrado en química lo hace la Escuela en química, un posgrado en fisiología lo hace la Escuela en Medicina en el Departamento de Fisiología. Un posgrado en cada disciplina lo hacen las Escuelas, de lo contrario hipertrofiamos el posgrado y le quitamos fuerza al desarrollo de calidad en las Escuelas, y esto lo tengo muy claro.

Posgrado no es un grupo de sabios, los sabios si es que queremos usar el término, los hay en cada Escuela, pero no que haya un núcleo de académicos distinguidos que forman el posgrado. El posgrado entonces no tiene unidad anatómica, sino unidad funcional. Esas son mis apreciaciones.

MAINOR HERRERA: Buenos días. Aquí no quiero acusar a nadie, no se trata de eso, sin embargo, ciertas apreciaciones no las podría compartir por cuanto creo que todo Director o Jefe tiene que tener muy claro la política, los objetivos estratégicos e institucionales y me parece que en eso esta Universidad ha sido muy clara.

Si hay una política de que el SEP sea auto sostenible, de que el SEP tiene que mantener una oferta académica que sea pertinente, cualquier Director o Directora que esté en esta dependencia o en cualquier otra, tiene que saber que tiene en principio que cumplir con las políticas institucionales, Si no las comparte, en alguna de las visitas aquí al Consejo Universitario, perfectamente se puede discutir y se puede replantear la política.

Me parece que no es una cuestión de política o situación, que habrá que redefinirla sí, en algún momento de acuerdo con las necesidades cambiantes de la Institución, pero creo que es un poco más de perfil.

Por eso insistí un poco en que aquí debería haber un acompañamiento mayor en el perfil, la parte de experiencia en las funciones del proceso administrativo, porque me parece que si bien es cierto el perfil es académico, debe potenciarse ese perfil con la experiencia en la parte administrativa, porque es esa la que nos va a dar eso, o recordemos que la experiencia o la parte de la gestión administrativa se fundamenta en la parte de planificación, en la parte de

organización, de control, entonces, cuando vemos que lo que nos ha hecho falta mucho es esto, planificar una oferta académica, pertinente, yo por ejemplo no puedo concebir que hayan cursos que se estén en estos momentos abriendo o que se mantengan abiertos más bien, con 10 estudiantes, y creo que mercadeo agropecuario anda por ahí.

Creo que las maestrías deben de tener un ciclo de vida, no podemos tener eternamente programas y tenemos que ir más bien atendiendo las necesidades que tiene el mercado y tenemos que estar en constante investigación para ver qué es lo que quiere, qué es lo que están demandando los empleadores.

Me parece que aquí ha hecho falta innovación, replantearse algunas cosas y si bien es cierto no nacemos para generar utilidades, comparto a medias con don Orlando porque tampoco se trataría de incluir todos los costos.

Me parece que nosotros logramos recuperar el costo variable y a la capacidad instalada la tenemos. El costo fijo lo vamos a tener, tengamos o no oferta académica.

Pero en un análisis incremental donde podamos recuperar los costos variables al menos, para mí sería fabuloso, o sea, que sea auto sostenible desde ese punto de vista, pero si todavía no estamos recuperando esos costos variables, es una situación delicada porque estamos de alguna manera subsidiando con los planes de estudios de grado y pregrado, un programa de posgrado y todavía tenemos necesidades que satisfacer en esos programas de pregrado y grado que me parece que es una prioridad y eso todos lo sabemos.

De manera que me parece que hay que seguirle prestando atención a esto del perfil, comparto con don Joaquín en el sentido de que en su momento en que lleguen acá los candidatos y candidatas debemos de ser muy claros en ese sentido, de ver qué es lo que ésta Institución y este Consejo Universitario quiere que sea la gestión de un Director o Directora del SEP y ser muy vigilante de que se está cumpliendo en el tiempo estos mandatos y no esperar a que se pasen los 5 años y ver qué hicimos y qué no hicimos.

Esta evaluación debe ser permanente y ponerle mucha atención a esos informes de labores que nos van a venir a presentar periódicamente la persona que dirija al SEP.

ILSE GUTIERREZ: Quisiera dejar de lado y no porque no interese, el problema presupuestario y escuchando a Joaquín, Orlando y don Luis Guillermo, creo que lo que tenemos que hacer es identificar el sistema de posgrado que merece la UNED.

Entonces, valorando acá, el posgrado tiene 10 años de haberse fundado, así que merece un espacio para definir esa orientación académica y proyección social porque lo más importante como Universidad es tener claro cuál es esa proyección

social que vamos a dar a nivel de posgrado. Esa riqueza académica que vamos a ofrecer y que puede ser en dosis muy pequeñas, las generaciones no pueden ser muy grandes, pero el perfil tiene que ser muy diferente y tiene que aportar a la sociedad.

Conversando con Víctor Fallas la semana pasada y valoro de la conversación con él, creo que existe comprensión de que existe comprensión de que un gremio a lo interno, ellos deben de desarrollar investigación e imagínense que ellos tienen una propuesta de que pareciera ser de que ellos deberían pertenecer a la Vicerrectoría de investigación.

Propongo que además de organizar estas dos sesiones de trabajo y esta es una moción para que la discutamos aquí en el Consejo Universitario, creo que deberíamos organizar un espacio, traducido en un taller, en un encuentro, con el gremio del Sistema de Estudios de Posgrado tanto funcionarios administrativos como académicos, con las personas que ustedes crean convenientes para que fundamente más estas sesiones de trabajo del Consejo Universitario.

Antes de estas dos sesiones creo que deberíamos tener muy claro qué es lo que piensan ellos, hacia donde piensan ir, porque yo escuchando a Víctor, ellos hacen un reclamo de que el Consejo Universitario no ha tenido una política clara, primero les dicen una cosa, después les dicen otra, eso en versión de él, pero creo que ellos tienen un gran trabajo desarrollado, han sido 10 años que no están tirados a la basura, al contrario, creo que han hecho muchísimo, han tenido una gran proyección, pero es importante que como gremio académico que ellos tengan esa tranquilidad de ser reconocidos dentro de la comunidad educativa.

Lo que percibí de Víctor, y me da mucha pena porque son coordinadores que no son de planta nuestros, pero tienen una percepción del Consejo Universitario como que no supiéramos qué vamos a hacer y eso me da vergüenza ajena.

Creo que lo primero es tener un encuentro con el gremio académico, con los coordinadores, cuáles son sus inquietudes, cuál es el tipo de apoyo que requieren, hacia donde reorientar esa oferta académica y después entrar nosotros a trabajar y dejar muy bien establecida esa política universitaria, pero ojala por 10 años, que esto no sea una cuestión de cada 2 años, sino que tengamos un proyecto muy claro y que los dejemos trabajar para que ellos puedan desarrollar esa demanda a partir de la política universitaria.

Para el gremio académico, debe ser muy incómodo que les estén pidiendo a cada rato informes, o que se les esté cuestionando, porque uno no puede trabajar ampliamente, uno no sabe si está quedando bien o está quedando mal y hablo por el gremio académico.

Entonces, para darle ese acuerpamiento me parece que deberíamos de organizar ese espacio.

GRETHEL RIVERA: Sí es necesaria toda una revisión, pero pienso que debemos incluir al criterio de los estudiantes. Cuando estaba dando los cursos de maestría, no solamente de la maestría de psicopedagogía sino que de otras, me llegaban a dar algunas “quejas” de fondo y de forma de lo que es el posgrado.

Entonces, ellos están en un proceso de autoevaluación, la mayoría de las maestrías. Sería interesante conocer los resultados de esas autoevaluaciones y también hacer una revisión desde que inició posgrados, que me acuerdo con don Pedro Ramírez que duró ciertos años que no podían activarlo, ¿por qué no podían?, ¿qué políticas se tomaron en ese momento?, ¿qué ha cambiado?, pero sería bueno hacer una revisión a nivel nuestro para luego conversar con ellos y con todos esos datos de autoevaluación, sé que psicopedagogía estuvo en autoevaluación o está nuevamente, está tecnología educativa que es una de las maestrías que ha dado mucho problema y otras que probablemente están en el proceso y toda esa información es valiosísima, porque ahí están todos los escenarios reflejados. Entonces, pienso que para nosotros es importante conocerlos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que hay que retomar todo lo que hay aquí en el Consejo, actualizarlo porque ya no obedece a la realidad, tenemos que aceptar algunas cosas de la estructura actual como es, qué parte de posgrado va a ser autosuficiente o qué parte va a asumir la UNED desde un principio, porque en este momento la proyección que hay para el año entrante de diferencia entre ingresos y egresos sobrepasa los ¢530 millones.

Entonces, eso va a ser muy difícil de superar porque ya es una infraestructura instalada. Casi que tenemos que revisar esa estructura, definirla en todo el contexto de acuerdo a lo que queremos de posgrados y entrar a analizar la parte académica.

Dudo un poco don Orlando de que en línea sea más barato, con respecto a una aseveración que hizo usted, porque el profesor que atiende en línea atiende menos estudiantes que el que atiende presencial. Por la cantidad de trabajo, por la cantidad de tiempo que les demanda, sobre todo si lo que queremos es darles una atención a los estudiantes con un horario más amplio, el profesor tiene que tener más disposición. Al que sí le sale más barato es al estudiante definitivamente, para él sí es más barato trabajar en línea, pero es una conceptualización que tenemos que analizar aquí.

Debemos apurarnos en ese sentido de revisar las políticas que hay, hay que retomar todo, porque aquí muchas veces y don Joaquín lo sabe, muchas de las discusiones que tuvimos aquí sobre posgrados cuando yo estuve de Rector interino en varias ocasiones, se centraba mucho en la parte de costos y eso nos absorbía porque la política del 25% o 20% sigue vigente de utilidad y eso hay que retomarlo, porque cualquier Director o Directora, por ejemplo, a mí me ofrecen una Dirección de Posgrado y me dicen que tengo que tener 20% de utilidad, jamás la voy a tener, jamás la asumiría, es una empresa, es una máquina de hacer plata y

eso no cabe, sobre todo si tenemos aranceles si tratamos de ajustarlos a una realidad económica del país, del estudiante y a manera de competencia, porque sea como sea hay competencia.

Por eso es que tenemos que empezar a distinguirnos para sobresalir de esa competencia.

GRETHEL RIVERA: Creo que aquí lo conveniente sería como hacer una Comisión o sub comisión de académicos que se disponga a indagar todo lo relacionado con posgrado y le haga una presentación al Plenario para informarlo, porque si nos dispersamos no creo que tengamos resultados.

JOAQUIN JIMENEZ: Ilse está haciendo una propuesta que me parece interesante. Desarrollar un foro académico con participación del más amplio grupo de académicos para analizar posgrados.

Don Mainor por otro lado está planteando una cosa muy concreta de lo que sería el manejo financiero de posgrado. Creo que tener la posibilidad de un debate institucional que podría ser desde el Consejo Universitario, cuando yo recién llegué al Consejo se hizo todo un debate de cómo atender a la población privada de libertad por ejemplo, que hubo un par de días de trabajo, llegó mucha gente y se hicieron muchos análisis.

Eso podría ayudar desde la perspectiva académica, que es lo que está planteando Ilse. Don Mainor tiene una propuesta clara de revisar cuál sería la política en cuanto a los costos variables de posgrado y entonces ahí ya tendríamos eso y revisando todo el contexto que hay, todos los acuerdos que hay y toda la legislación que ha habido sobre posgrados, entonces debemos tener claridad de cuál sería el acuerdo que daríamos para una política de posgrados para los próximos años y que ya tenga claro el nuevo Director o Directora.

Me parece que lo que está planteando Ilse, hacer ese foro académico, que alimente toda esa parte, porque a mí me gustaría escuchar a los académicos en las Escuelas qué opinan de los posgrados, los académicos allá en investigación. Los mismos académicos de posgrado y los estudiantes como dice Grethel, tener un espacio de un par de días de análisis y discusión en la parte académica, que nos permita visualizar el asunto y llegar a un acuerdo.

Podríamos crear un equipo de trabajo acá desde el Consejo con la participación que me parece que sería indispensable de la Vicerrectoría Académica, de la Vicerrectoría de Investigación y del mismo Sistema de Estudios de Posgrado.

Ahí habría un equipo de trabajo que lo que haría es plantear ese foro académico, que sería una cosa.

Por otro lado, creo que si entiendo bien lo de don Mainor, sería hacer un análisis en cuanto a cuál sería esa política de costos variables, qué sería lo posible por

decirlo de alguna manera, cuál sería la meta a la que tendría que irse. En este momento me parece que es difícil, pero sí se podría plantear una meta a 5 años de cuál sería la situación financiera. No lo visualizo bien porque no manejo números, pero me parece que don Mainor sí puede colaborar mucho en esa parte y hacerse asesorar o tener un equipo de trabajo que permita revisar toda la situación financiera de posgrados y ver cuál sería una posible salida desde un planteamiento académico.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que podemos combinar esta preocupación con la propuesta de Grethel. Hagamos una Comisión aquí para que analice todo lo que ya está escrito, todo lo que está dicho, todo lo que está hecho, y cuando hablo de lo que está hecho es hacer un análisis de esas variables que hemos conversado hoy y hagamos la propuesta para que se haga ese foro, pero teniendo muy claro exactamente cuál es el panorama, porque no puedo llegar a un foro si no tenemos el panorama, el panorama financiero, el panorama académico, de la parte de investigación, la parte conceptual y sobre todo los lineamientos de las preocupaciones que hemos tenido aquí sobre la clase de academia que queremos tener nosotros en posgrado.

Me imagino que ustedes cuatro, los internos, están involucrados en la Comisión.

ORLANDO MORALES: Creo que ya tendríamos que dejar bien sentado que nada hace un administrador como Director de Posgrado. En el posgrado hay un académico en todo el mundo, el administrador es un apoyo secundario o primario como se quiera ver, pero un apoyo al Director de Posgrado.

No podemos variar lo que en todo el mundo es una tendencia y siempre es un académico que de administración sabe nada, pero que está lleno de laureles y de investigaciones, premios, etc., eso es un Director de Posgrado de una Universidad de prestigio.

De administración cero, pero tiene un administrador a la par, porque es un académico esencialmente. Yo deseara que Mainor ceda en su empeño de llevar a un administrador como el Director de Posgrado, es que no calza.

Yo lo invito a que haga una investigación como yo me entretengo buscando en internet diversas cosas, o sea, si hay un administrador yo cambiaré de criterio, pero nunca he visto eso.

La otra cosa. La economía es importante pero hasta cierto punto puede resultar secundario, porque el fondo de todo es la filosofía del posgrado. ¿Qué es el posgrado? El posgrado en este país se ha abaratado. Todo mundo que quiere se magister en lo que sea, busca la Universidad más barata o más mala y ahí obtiene 1, 2, 3, 4 ó 5 maestrías.

No sé por qué existe eso cuando el posgrado es elitista. Si no usamos la palabra elitista eso no es posgrado, es la elite de la intelectualidad, de la vocación universitaria, de la actitud a la investigación, a la innovación, es diferente.

De manera que lo que me extraña es que todo el mundo que hace solicitud a un posgrado, la generalidad es que se le admite y si no se le admite en un lado, se le admite en otro. Estamos abaratando el posgrado. No sé si la UNED quiere en virtud de obtener recursos abaratar el posgrado.

Lo que he visto es que a veces la persona para ingresar a la maestría se toma muy en cuenta el récord académico y un récord académico de excelencia. No entra el que quiere, entra el que puede y esa es la realidad.

Casi siempre, el primer paso de la maestría es decisivo para ver si se sigue el doctorado o no, porque el que no tiene una maestría de lujo, ya sabe que no tiene opción al doctorado en una Universidad seria.

Aquí mal que bien alguien saca una maestría y sigue al doctorado. Es un continuo que por ratos uno dice que ahora es una nueva tendencia, pero no es la concepción rigurosa lo que es un posgrado.

De manera que un punto que debe estar en discusión es si el posgrado es elitista o el posgrado es simplemente para el que lo quiere y en este país el posgrado se ha abaratado tanto de que cada uno saca las maestrías que quiera y al precio que quiera.

No sé qué quiere la UNED, pero yo deseaba para la UNED que sea un posgrado elitista, que quién no es una persona que uno supone que al menos para doctorado es lo que se llama la cream de la cream, simplemente no va a entrar. Es muy fácil, es simplemente ver el registro de rendimiento. Si no hay un registro de rendimiento por lo menos de 85 para arriba no tiene la menor opción de entrar en un posgrado en una Universidad seria, salvo a veces que hay algunos convenios entre países o universidades de aceptar cierto número de becarios pero siempre se selecciona y no hay selección.

Parte de la filosofía es cuál es el esfuerzo de la UNED en dar la mano al que no tiene educación universitaria o bien a los que ya están formados, acabar de formarlos, porque la UNED se hizo con una visión realmente de ayudar al que no tiene acceso a la educación universitaria.

Ahora, si no hay posgrados la UNED podría ofrecerlas, pero abundan los posgrados, de manera que también debe pensar la UNED en qué tipo de posgrado ofrece, porque en administración todas las universidades del país la ofrece y hay una gran demanda por aspectos salariales pero no buscando innovación, no buscando producir algo nuevo en ese campo.

De manera que debe volverse otra vez a la filosofía, que tipo de estudios de posgrado, porque si no estamos haciendo lo que están haciendo las otras, sino no se está diferenciando y sin hacer mucho esfuerzo, la UNED debe dar posgrados en educación a distancia, en el cual cabe multitud de especialidades diferentes, porque esa es su razón de ser, la Universidad a Distancia, algo nuevo, algo diferente y algo que no tienen y difícilmente podrían tener las otras, pero está repitiendo lo que las otras hacen y creo que es un gasto de lujo habiendo otras oportunidades.

Debemos diferenciarnos, debemos pensar es qué es el posgrado y debemos pensar en que si hacemos un posgrado corriente o un posgrado elitista.

Con gusto participo en esto, no me he metido en la Comisión aunque deseara, talvéz por razones de tiempo pero espero leer todos los documentos y aportar documentos, eso me entretiene los fines de semana que no hay compromisos laborales, hacer búsquedas, es parte de una entretenición mía.

MAINOR HERRERA: Una sugerencia. Tal vez en el acuerdo de la subcomisión, que le pongamos una fecha perentoria para presentar el informe y con respecto a lo que dice don Orlando, vieras que yo no pienso tan diferente.

Me parece que sí, el tanto exista eso que dice usted, me parece que sí debe ser un perfil académico en tanto exista la figura del sub Director administrativo del SEP, pero como no existe en este momento, creo que quién dirija al SEP tiene que tener un perfil potenciado que prioridad es académico, pero que se potencie con ese perfil administrativo, porque es la única manera de corregir algunas cosas que todos queremos corregir por ese lado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que también podemos hacer una combinación de factores ahí, porque coincido en que definitivamente tiene que ser un académico de muy alto nivel el que lleve la batuta, pero vean que en posgrados tienen un coordinador de asuntos administrativos, que en este momento es Osvaldo, que deberíamos revisar las funciones de ese coordinador en función de obtener resultados de eficiencia en muchos otros aspectos, que no se limite solo a organizar, sino que debe tener características ya más gerenciales, que tal vez podría satisfacer esa inquietud que tiene Mainor.

Coincido con ustedes, en realidad no deja de ser una preocupación, pero lo que creo es que el Director de Posgrado debe de preocuparse por la calidad académica, la pertinencia, la investigación y lo demás debería estar rodándole pero que otros lo agarren, como debería ser algún día aquí el Vicerrector Académico.

A mí me duele montones ver como un Vicerrector Académico aquí lo absorbe lo administrativo. Cuando don Olman Díaz en este caso se pone a escribir algo de las cosas que queremos hacer, tiene que ser a ratos, pero aquí es firmar acciones

de personal, por ejemplo, ayer pasé como 45 minutos firmando acciones de personal, don Olman, 10 veces más de las que yo firmo.

Esas son cosas que tenemos que revisar, porque es curiosa la figura de la UNA por ejemplo, me llama la atención que tiene un Vicerrector Académico y un Vicerrector Docente y el Vicerrector Docente para efectos externos, ni se ve. Es organización externa de la Docencia y el Vicerrector Académico es el que lleva la batuta académica.

Son cosas que algún día deberíamos retomarlas porque definitivamente por más que uno quiera hacer, jamás le da el tiempo.

Tal vez don Mainor, para no dilatar más en el perfil, ¿estarías de acuerdo en dejarlo en 3 años?, porque si no lo sometemos a votación, porque hay un dictamen de minoría, estaban los 3 años de experiencia en gestión pero usted quiere que sean 5, ¿no sé si lo reconsidera?

MAINOR HERRERA: Eso no importaría, sé que es una votación de minoría. Si sacáramos un acuerdo de hacer el estudio para crear la figura de un sub Director o sub Directora administrativa en el SEP, yo lo votaría, pero como en estos momentos no está planteado formalmente, entonces, mejor lo votamos tal y como está acá.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que la inquietud ha quedado planteada, creo que sí podemos ir hacia eso, pero lo que pasa es que hay que madurarlo un poquito más, qué clase de figura podría ser y sería muy apresurado hacerlo en este momento, porque cambia totalmente la figura, aparte que habría que revisar también si el perfil de la persona que está en este momento se ajusta a lo que nosotros queremos, al perfil de gerente y uso el termino de gerente porque para mí eso implica muchas cosas, es gerenciar, es decidir administrativamente, pero creo que sí vamos encaminados hacia ahí.

GRETHEL RIVERA: Me llama la atención en requisitos indispensables, en el segundo que dice, al menos 5 años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o la producción de materiales. No es “y” la producción de materiales. Es mejor indicar “y” porque es inclusivo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo. Votemos primero el perfil y después creamos la Comisión. Entonces, votamos el perfil tal y como está.

\* \* \*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTICULO I, inciso 2)**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 337-2010, Art. IV, celebrada el 16 de noviembre del 2010 (CU.CPDA-2010-097), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2059-2010, Art. IV, inciso 8), celebrada el 14 de octubre del 2010, sobre el oficio ORH-RS-10-953 del 8 de setiembre del 2010 (REF. CU-500-2010), suscrito por la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la propuesta de perfil del puesto de Director (a) del Sistema de Estudios de Posgrado.

**SE ACUERDA:**

1. Aprobar el siguiente perfil para el puesto de DIRECTOR(A) DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POGRADO:

**Requisitos Indispensables:**

- Doctorado en una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.
- Al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o la producción de materiales didácticos.
- Al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo ( planeación, dirección, ejecución y control)

**Requisito Legal:**

- Miembro activo del Colegio Profesional respectivo.

**Requisitos Deseables:**

- Profesional 4 o superior o equivalente.
- Dominio del idioma extranjero preferiblemente el inglés
- Amplio conocimiento en el manejo de sistemas de información y comunicación
- Experiencia en procesos de cooperación nacional e Internacional.
- Experiencia en proyectos de autoevaluación y mejoramiento continuo de los procesos.

**Condiciones del puesto:**

- Tener disponibilidad horaria de acuerdo con los intereses y necesidades de la Universidad.

- Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de “Ética Profesional en la Función Pública”.

**Bases de Selección:**

- Título adicional en una carrera relacionada con el puesto..... 5%  
(Licenciatura 1%, maestría 3%, doctorado y post doctorado 5%)
- Experiencia Laboral Especifica ..... 20 %
- Experiencia en la gestión de funciones del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control) ..... 10 %
- Publicaciones(\*)..... 10 %
- Evaluación Psicométrica ..... 15 %
- Proyecto de Trabajo ..... 20 %
- Entrevista ..... 10 %
- Ejercicios situacionales..... 10 %

2. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos, realizar el proceso del concurso interno respectivo para el puesto de Director (a) de Estudios de Posgrado.

**ACUERDO FIRME**

\* \* \*

MAINOR HERRERA: Quiero justificar. Voy a votar el perfil tal y como está en términos de los 3 años en tanto de verdad, hay un compromiso del señor Rector en el sentido de analizar la posibilidad de crear esa figura de sub Director o Directora administrativa del SEP, que me parece de mucha relevancia para cambiar lo que nosotros queremos cambiar del SEP y agregarle a esto que este sub Director o sub Directora tiene que tener ese poder de decisión en la parte financiera que es muy importante.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Recordemos que también hay un Consejo de Posgrado, que la gran mayoría de las decisiones de posgrado pasan a ese Consejo y eso hay que considerarlo y valorarlo.

Entonces, estamos de acuerdo con aprobarlo y ahora creamos la Comisión que de acuerdo a lo planteado estarían los 4 miembros internos, la representante estudiantil, agregamos en esa Comisión a don Olman Díaz, doña Katya Calderón, a don Alverto Cordero y doña Nidia Lobo, por supuesto. Esta Comisión la coordina doña Grethel Rivera.

JOAQUIN JIMENEZ: Entonces, que se presente una propuesta para el foro en un plazo de 30 días.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No, porque tienen que analizar todo el contexto de los acuerdos del Consejo Universitario. Tienen que hacer una valoración.

JOAQUIN JIMENEZ: Entonces que el foro sea en marzo, y que la Comisión presente la propuesta del foro al Consejo Universitario y que el foro se realice en el mes de marzo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo primero que tienen que hacer, es hacer llegar la fecha lo antes posible y ¿lo analizamos cuando?, en un mes. Entonces, para que presenten la propuesta a este Plenario en la tercera semana de febrero.

\* \* \*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

**ARTICULO I, inciso 2-a)**

**SE ACUERDA nombrar una comisión especial, integrada por los señores Grethel Rivera, quien coordina, Ilse Gutiérrez, Joaquín Jiménez, Mainor Herrera, Julia Pinell, Olman Díaz, Katia Calderón, Nidia Lobo y Alverto Cordero, con el fin de que presenten al Consejo Universitario, en la tercera semana de febrero del 2011, una propuesta para la realización de un foro sobre la orientación de los posgrados en la UNED, en el mes de marzo.**

**ACUERDO FIRME**

**3. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sobre modificación del perfil para el puesto de Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 368-2010, Art. III, celebrada el 28 de julio del 2010 (CU.CPDOyA-2010-025), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2042-2010, Art. V, inciso 4), celebrada el 15 de julio del 2010, sobre el oficio ORH-RS-10-672 del 8 de julio del 2010 (REF. CU-280-2010), suscrito por la Mag. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la información sobre el resultado de la primera convocatoria del concurso interno para el puesto de Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones y recomienda modificaciones al perfil de este puesto, antes de sacar la segunda convocatoria.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos el perfil de la Dirección de Tecnología, que es exactamente la misma discusión que tuvimos la semana pasada.

Ya está listo el documento de la Vicerrectoría de Planificación, ahí hay un aparte que nos va a abrir una discusión aquí sobre la DTIC y de forma ineludible, ahí pueden salir muchas cosas, exactamente qué es lo que vamos a querer. Ya está listo, ya tuvieron la última sesión el miércoles, yo espero y así se lo pedí a Carlos, que esta semana me lo dejara ya planteado para leerlo en vacaciones y si no sería ya en la primera de enero. Esto es un concurso que se lleva tres o cuatro meses, pero es imposible.

De ahí vamos a sacar algunas conclusiones de qué es lo que vamos a querer para la DTIC. Pero queda exactamente igual que posgrados, por eso los perfiles tendrán que ser muy generales para que participe bastante gente y en el momento de elegir espero que tengamos más avanzado las discusiones para ver exactamente qué clase de persona es la que vamos a necesitar en ese puesto.

JOAQUIN JIMENEZ: Aquí hay un problemita entonces, porque la propuesta del perfil era un perfil muy amplio y lo trajimos a comisión, se devolvió a comisión y el perfil quedó bastante cerradito, muy específico.

El primer perfil fue aprobado, se mandó a la Oficina de Recursos Humanos, ellos abrieron el concurso, no hubo una terna en los oferentes y la Oficina de Recursos Humanos recomendó que se abriera un poco más el perfil, por eso se devolvió y vino acá. Lo vimos en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional.

En la primera propuesta que hubo en comisión, se acogió la recomendación de la Oficina de Recursos Humanos de dejarlo un poco más abierto, no tan específico para un experto informático. Cuando vinimos a aprobar la minuta don Carlos Morgan objetó el asunto y dijo “no, eso tiene que ser clarísimamente un puesto muy claro y específico” por lo tanto la decisión final fue un perfil bastante más cerrado.

Con esta discusión que se está dando en este momento de que la DTIC podría tener un planteamiento diferente a partir de lo que se está proponiendo de lo que es la Vicerrectoría de Planificación, entonces abría que reconsiderar un poco el asunto, porque así como está es muy claro para un sector muy particular de la institución, no es para nada un perfil abierto que pueda después adaptarse a nuevas condiciones, esa advertencia me parece que debemos tenerla clara.

ORLANDO MORALES: Estoy pensando que si uno lee algunas revistas de ciencias muy serias Science & Nature, de las más reconocidas a nivel mundial, siempre atrás tiene una sección de anuncios donde las universidades solicitan oferentes para la apertura de puestos de mucha relevancia, por ratos uno dice que qué grado de madurez tienen esas universidades donde a pesar de que reconocen que son buenas y que son gente muy valiosa, se abren al exterior tratando de conseguir lo mejor.

Aquí en Costa Rica no es la costumbre pero hay que ver lo que se hace en otro lado y si es un puesto de responsabilidad, buscar realmente lo mejor para esa condición. Eso que se hace para posgrado o lo que hacen otras universidades, no para posgrados sino para cualquier posición relevante, lo mismo debiera aplicarse a la DTIC, claro, si internamente hay gente tan buena uno dice “uy que bueno” pero si hay otros mejores afuera también cuenta, el hecho de que sean externos no indica que sea un recurso muy valioso que no podamos aprovechar.

Cuidado nos hacemos una universidad muy casera que se hizo para beneficio de los nuestros en cuanto los nuestros sean los mejores, pero si no son los mejores entonces usemos el recurso externo. Así es como funcionan las buenas universidades, yo creo que el recurso externo es muy valioso siempre que sea el de mejor calidad. Hecho ese comentario, yo lo leí la primera vez, vuelvo a leerlo y me parece que está suficientemente abierto o conveniente, lo que no se si hay apertura hacia la parte externa, ojalá la haya, no recuerdo si en algún momento aquí se dijo.

Pero de hecho si hay que conocer la propuesta de don Carlos Morgan en la transformación de esa Vicerrectoría que estaba básicamente en planificación a desarrollo e innovación, sin embargo, don Carlos nos la presentó cuando éramos candidatos al Consejo Universitario, hace rato ya y no se me olvida porque una de las candidatas externas dijo que no había tenido tiempo de leerlo, ¿cómo se le va a olvidar leer algo tan significativo? Si quiere uno ir a una institución no haber leído sobre algo importante que se está gestando es extraño.

De manera que debiéramos leerlo todos porque debe ser consonante con esa proyección de una Vicerrectoría, realmente haría un despegue muy significativo para la UNED, pero así como está yo lo veo razonable. Don Joaquín dice que tal vez está un poco limitado, pero con solo que se diga como ahí está, que es un experto en las ramas de las TIC a nivel de licenciatura, que es deseable maestría, doctorado, etc., me parece que está suficientemente amplio. Ahí no restringe, si hay un experto en esa rama, pues ahí calza, califica bien.

Me parece que así como está es razonable, pero si la persona viene al igual que posgrado, debe saber a qué viene y para saber a qué viene debe tener ese documento previo que la Vicerrectoría ha elaborado, de manera que estamos también en ese mismo impase y posiblemente la resolución ha de ser muy parecida aunque tal vez no tan compleja como sería la de posgrado pero sí que debe analizarse ese documento y que esa comisión recomiende aquí al Plenario si es necesario algún cambio, pero que también la persona sepa obviamente cual va a ser su función acá a la luz de ese documento.

MAINOR HERRERA: La única observación que tengo es en el primer requisito indispensable, que dice: “licenciatura o especialidad”, ese “o especialidad” me deja la duda, la especialidad está un poco por debajo de la maestría entiendo, me

parece que ahí le haría falta “licenciatura, maestría o especialidad” para ser consecuentes con los otros perfiles que hemos estado aprobando.

ILSE GUTIERREZ: Son inexactitudes que hemos estado detectando en los perfiles y que como este había quedado pendiente, creo que podríamos mejorarlo. Cuando dice requisitos deseables, dominio del idioma inglés, ahí tuvimos una discusión y lo que estamos poniendo en los otros perfiles es dominio de un idioma extranjero, preferiblemente el inglés, porque uno no puede exigir el idioma inglés. El idioma extranjero y que la UNED lo que prefiere es inglés.

El dominio en el manejo de sistemas de información lo hemos puesto en los otros perfiles como amplio conocimiento en el manejo de sistemas de información y comunicación, para que quede bien.

Luego, en las bases de selección hay estos porcentajes que dicen grado adicional a la licenciatura en el área de especialidad, se le da un diez por ciento, a la maestría un cinco y al doctorado un diez, ahí sería pedirle a la Oficina de Recursos Humanos que revise esos porcentajes, porque me parece que no es correcto, se le está dando a una licenciatura mas porcentaje que a una maestría y yo creo que debería ser al revés.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Vieran que cuando discutimos estas cosas me preocupa mucho cometer un error que después lo hagamos inviable y va todo para atrás. Me gustaría que invitemos a Lilliana un momento mientras estamos hablando de esto y escucharla a ella, porque en otras ocasiones nos ha ayudado bastante, que nos ubique si estamos poniéndolo bien y ha resultado. ¿Están de acuerdo? llamémosla por favor.

JOAQUIN JIMENEZ: Es una observación ahora que doña Ilse está con los requisitos deseables, cuando se está poniendo dominio de manejo de sistemas de información, eso es redundante porque es un experto en tecnología de información y comunicación, poner abajo deseable eso no va.

Lo hemos puesto en los otros perfiles porque no son especialistas en ese campo, pero en este caso habría que quitarlo porque no sé si es redundante o contradictorio.

GRETHEL RIVERA: Estoy de acuerdo en lo que dice don Mainor de licenciatura y maestría, y en cuanto al dominio del idioma inglés, es fundamental en esta especialidad. Ya sabemos que todo lo que es tecnología, programas, soportes, es inglés. Una persona que no tenga ese dominio no podría, en los otros casos si puede ser dominio en algún idioma, pero aquí es específico el dominio del idioma inglés como deseable.

Es que doña Ilse hizo la acotación de que estábamos poniendo dominio en algún idioma, en cualquier otra dirección sí, pero en esta específicamente es fundamental.

\*\*\*

Al ser las 10:14 am ingresa a la sala de sesiones la Sra. Lilliana Picado, Encargada de Reclutamiento y Selección.

\*\*\*

LUIS GUILLERMO CARPIO: Doña Lilliana es que estamos discutiendo el perfil de la DTIC y hay algunas decisiones que quisiéramos revisar.

\*\*\*

Se hace receso

\*\*\*

Se regresa a sesión

\*\*\*

ORLANDO MORALES: La inquietud vino de un comentario que hizo el señor presidente donde dice que cuidado cometemos un error porque luego se vuelve irreversible o inviables las condiciones para que participe alguna gente.

Aquí vemos que se dice que hay como requisito indispensable licenciatura o especialidad, y que tal si alguien no tiene licenciatura ni tiene especialidad sino que lo que tiene es un doctorado, se puede dar el caso. Alguien podría cuestionar que el doctorado es una especialidad o es un grado.

Quedemos en claro, debe tener un título que obviamente lo faculte para el cargo y ¿cuáles títulos serán? licenciaturas, maestrías y doctorados. Esos son los títulos que se dan, la inquietud es que alguien puede tener un grado superior que no está contemplado, y si uno sigue literalmente no entra. Claro, uno puede hacer análisis y que más bien es mejor, pero yo ahí tengo serias dudas y la duda es de tipo legal y también de tipo administrativo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Doña Lilliana en sus manos tiene una propuesta, que es la que estamos discutiendo, me pregunto si tiene alguna observación específica. Como escuchó hay una duda de qué pasa si llega alguien con un doctorado, hablamos también de la generalidad del requisito indispensable, el de entrada que es la licenciatura o especialidad en una carrera en el ámbito de tecnología, información y comunicación, pero la idea aquí más bien es nos

retroalimente para efectos de no tomar decisiones que después pueden ser inviables.

LILLIANA PICADO: Totalmente de acuerdo con el comentario de don Orlando, a como está redactado este requisito incluso podría no ser un licenciado, la especialidad no es un grado académico, podríamos tener un especialista que no sea licenciado.

La idea es que precisamente cuando se envíe el perfil, que esto tenga concordancia con el manual de puestos. El manual de puestos para puestos de jefatura establece que el grado mínimo es licenciatura para poder optar por el puesto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es el manual de puestos entonces! Nosotros hablábamos de que era el Estatuto Orgánico.

LILLIANA PICADO: Hay varios documentos paralelos, está lo que dice el manual descriptivo de puestos y hay un acuerdo del Consejo Universitario creo que del 2006, que el Consejo Universitario establece perfiles generales para jefaturas y direcciones.

Ese acuerdo del Consejo Universitario es donde se establece la licenciatura, la especialidad y la maestría como equivalentes para poder ingresar al concurso, pero si ponemos licenciatura o especialidad podríamos estar con personas que incluso no tenga el grado de licenciados y hayan sacado alguna especialidad relacionada con el cargo.

Lo otro es la especialidad, si lo cerramos a que es únicamente en el campo de la tecnología de la información y la comunicación, precisamente lo que originó la propuesta del cambio de perfil estaríamos dejando ahí a la gente nuevamente fuera de perfil, porque la mayoría de ellos son bachilleres universitarios en el área específica de la informática con maestrías incluso nuestras, que son en proyectos, administración con la especialidad en informática con la especialidad en administración de proyectos o alguna otra maestría mas complementaria al rol de director, no necesariamente por ser DTIC sino por el rol de una director o jefatura.

JOAQUIN JIMENEZ: Lilliana la propuesta original de la Oficina de Recursos Humanos era licenciatura, especialidad o maestría en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del cargo, que creo que ahí es donde haríamos un perfil lo suficientemente abierto para posibles ajustes si fuera necesario en el proceso de selección.

La Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional tomó un primer acuerdo y varió ese perfil y lo puso un poco más cerrado, de ahí que la Oficina de Recursos Humanos nos advirtiera que no había que cerrarlo tanto por el problema que se había dado, no hubo terna en ese momento, quedó una persona fuera de la terna

que tenía características que si pudo haber participado si hubiera sido en este caso tan abierto.

La propuesta final que aprueba la comisión es esa, dejarla tan cerrada como eso por razonamientos claros que hubo acá, eso vino por un razonamiento que en lo fundamental lo que establece es que el director de tecnología tiene que ser un experto informático, punto, ningún otro.

Cuando se dice que licenciado, especialista o máster en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del cargo, ahí ustedes valorarían a muchos más oferentes, para que lo faculte para el cargo podría ser cualquier licenciado. Que además reúna los cinco años de experiencia en actividades relacionadas con el cargo, 3 años de experiencia en la gestión de funciones del proceso administrativo, disponibilidad horaria que era un requisito indispensable en el perfil original y haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de ética profesional en la función pública.

Por ahí tenemos que tomar la decisión, dejarlo tan cerrado como eso o abrirlo tal y como está en la propuesta original.

MAINOR HERRERA: Sobre esto último yo me inclinaría por la propuesta original en el sentido de que ahí como dice la compañera de recursos humanos, estaría excluyendo a los que son bachilleres y tienen maestría, que eso ya si lo incluía la propuesta original.

Me queda siempre la duda con la especialidad, porque la especialidad entiendo yo que está un poco por debajo de la maestría. De repente alguien viene con un bachillerato y una especialidad que depende de la universidad que venga podría haberla obtenido en 9 meses y entonces aplica para el concurso del puesto.

Yo eliminaría lo de especialidad, lo dejaría en licenciatura o maestría y quitaría lo de especialidad. Lo demás me parece que deberíamos valorar en la propuesta que se hizo, la propuesta inicial que teníamos y que sea un poco más abierto en cuanto a lo otro que dice ahí, de que la carrera es una carrera universitaria en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, ahí deberíamos ampliarlo un poquito, pero en concreto eliminaría lo de especialidad e incluiría lo de maestría.

ORLANDO MORALES: Creo que lo que se ha pensado es que la persona sea con alta formación, que sea licenciado, tenga una maestría o tenga un doctorado, son los requisitos de entrada, la especialidad creo que sale sobrando. Sin embargo, si alguien tiene como requisito la maestría ¿qué hacemos, entra o no entra? Alguien tiene el doctorado ¿entra o no entra?

Aquí nos hemos acostumbrado a que haya una seguidilla pero no, en algunos sistemas universitarios la gente es un bachiller que obtiene una maestría y la

licenciatura en el mundo está desapareciendo, aquí somos tan tradicionales que sigue la licenciatura y nadie sabe que es.

Porque siempre es bachillerato, maestría y doctorado y esa es la recomendación que han dado los organismos internacionales, buscaré información sobre eso. De manera que obviamente ese requisito indispensable es el grado que él lo capacite para el cargo a esos niveles. Repito, maestría, licenciatura que es lo usual y doctorado.

El que los compañeros de la DTIC solo tengan hasta el grado de bachillerato en las TIC es un asunto que los deja fuera de competencia, pero la voluntad del Consejo Universitario es tratar de contar con lo mejor. Es un cargo vital, las tecnologías de la información es lo que van a hacer grande a esta universidad y se han anotado deficiencias, de manera que se requiere ver eso con otros ojos.

Lo que sí creo y pensando en lo de don Mainor, que es insistente y creo que le asiste razón, un requisito deseable es algún grado en administración, eso es muy frecuente, el ingeniero siempre saca una maestría en administración, sobre todo administración de proyectos o algún profesional en educación en administración educativa, porque son complementos importantes.

De tal manera que podría ponerse y creo que es razonable que alguien teniendo un doctorado, una maestría o es licenciado si tiene otro “adornito” en administración, eso le facilita la interacción en su unidad y en el contexto de los otros profesionales que laboran con él en la Universidad.

GRETHEL RIVERA: Yo lo dejaría tal como lo propone la Comisión, agregaría lo que nos señaló don Mainor, que pusiéramos licenciatura, maestría. La especialidad me imagino que es como un insumo me imagino doña Lilliana, cuando usted valora. Si es licenciado y además tiene especialidad.

LILLIANA PICADO: El problema no lo veo en la especialidad sino en el “o”, tendría que ser licenciatura y especialidad, licenciatura y maestría, porque si lo dejamos como alternativa podría no ser licenciado y estaríamos chocando con el manual de puestos, existiría la posibilidad de contratar un director de DTIC que no sea licenciado.

GRETHEL RIVERA: Exacto. Y dejar lo específico en tecnología de información y comunicación porque es el área, tiene que tener esa experticia en eso. Dejar en requisitos deseables tener el grado académico adicional que sea el doctorado, hay muchas personas que lo tienen.

En cuanto a lo que dice don Orlando, aquí lo encuentra don Orlando en requisitos deseables, experiencia en la dirección y ejecución de proyectos, ahí lo puede encontrar. Y no sé si aquí al poner poseer experiencia en sistema de educación superior a distancia, está cerrando para los de afuera la posibilidad.

La inquietud que tenía doña Ilse no sé si tal vez ella lo pueda decir, sobre los rubros de valoración, que tenemos en las bases de selección. Grado adicional a la licenciatura un 10%, maestría 5% y doctorado 5%, no sé si al poner la maestría en lo indispensable varía algo.

LILLIANA PICADO: Tengo una observación adicional, en el 2006 el Consejo Universitario había aprobado una propuesta de bases de selección universales para jefaturas y direcciones que tiene otra conformación y otro sustento teórico distinto a esto.

Para modificar las bases de selección de esta manera, hay que dejar sin efecto ese acuerdo donde se aprueba la propuesta que había hecho recursos humanos, para que lo tomen en cuenta, porque si no estaríamos violentando un acuerdo del mismo Consejo Universitario. Yo ahora le paso a doña Ana Myriam la referencia.

Todo lo que sea requisitos de bases no se califican las bases de selección, eso es como el boleto de entrada nada más.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Cuál sería la recomendación final?

LILLIANA PICADO: Estoy de acuerdo con doña Grethel en que habría que variar el “o” del requisito indispensable donde dice licenciatura o especialidad y cambiarlo por “y”, licenciatura, especialidad y maestría o licenciatura y especialidad o maestría, ahí si cabría que sea especialidad o que sea maestría.

Lo de las bases de selección si habría que revisarlo si van a dejar sin efecto la propuesta que se aprobó en el 2006, dejarlo sin efecto y aprobar esto habría que quitar el 5% de maestría y únicamente calificar el doctorado, o bien incluir que sea una maestría en otra especialidad para poder también contemplar lo que dice don Mainor. Por ejemplo si es una maestría en administración, que sería un grado adicional pero en área distinta que se pueda puntuar, pero que sea en área distinta.

ORLANDO MORALES: ¿Qué pasó con el doctorado? Si vemos nuestro esquema me parece correcto, pero a veces se pasa de la maestría al doctorado sin necesidad de licenciatura o maestría.

LILLIANA PICADO: Si, don Orlando en esos casos para efectos de recursos humanos cuando nosotros tenemos bachilleres máster que no tienen licenciatura, la maestría se les equivale por la licenciatura, se toman como el requisito básico. Igual pasaría con el doctorado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos que decidir cómo lo dejamos, hay dos alternativas.

MAINOR HERRERA: Me quedaba una duda pero esto último que acaba de decir la compañera me quedó claro. En algún momento aquí y recuerdo que don

Ramiro, que no está presente, hizo mucho énfasis en que la maestría estaba por encima de la licenciatura, incluso por ahí se buscó algún acuerdo que había de años anteriores y se dijo, que no podríamos pensar que como mínimo tiene que ser licenciado para poder concursar, pero cuando usted dice que hay una equivalencia con la maestría por ejemplo, ¿quedaría con el requisito de licenciado para efectos de concurso?

LILLIANA PICADO: Para efectos de concurso se le toma como si fuera la licenciatura, no le da puntaje adicional.

MAINOR HERRERA: ¿Siempre que sea de la misma área? ¿En ese caso quedaría igual?

LILLIANA PICADO: Siempre que sea de la misma área

GRETHEL RIVERA: Para que nos ayude con lo que es la valoración, ¿cómo quedaría?, ¿ya no se va a valorar la maestría?

LUIS GUILLERMO CARPIO: Perdón que interrumpa, pero si hay un acuerdo del Consejo Universitario sobre las valoraciones tenemos que respetarlo o derogarlo, tendríamos que derogarlo primero, si no chocaría, tiene razón doña Lilliana en ese sentido.

Al final ¿como quedó el requisito definitivamente? Doña Lilliana nos dio dos o tres alternativas, para que sepamos qué es lo que vamos a votar.

LILLIANA PICADO: Sería licenciatura y especialidad o maestría en una carrera universitaria en el ámbito de la tecnología, información y comunicación.

JOAQUIN JIMENEZ: Esto bajo en el entendido de que estaríamos efectivamente cerrando el perfil para ese tipo. Yo me voy a permitir leer las recomendaciones que nos había hecho doña Lilliana en una nota que fue la que analizamos, esta nota es de julio del 2010 y en lo que interesa dice: *“el perfil aprobado por el Consejo Universitario establece como requisito académico licenciatura en una carrera universitaria en el ámbito de la tecnología de la información y comunicación.”* Ese era el requisito original, licenciatura en una carrera universitaria, no hablaba de especialidad o maestría.

*“Lo anterior dentro del comportamiento del concurso significó limitar la participación de los funcionarios que actualmente laboran en la dirección, dado que la tendencia es que estos posean su bachillerato en informática y hayan complementado sus estudios con una licenciatura o maestría en otras áreas del saber que les da un perfil más amplio e integral”* Eso me parece muy importante tenerlo claro.

*“Desde el punto de vista técnico y basándose en el análisis de los planes de estudio actuales de las universidades estatales nacionales que ofrecen las*

*carreras de bachillerato y licenciatura en áreas afines a la informática y la computación se evidencia que es precisamente en el bachillerato en donde el futuro profesional adquiere el conocimiento y la formación teórico-práctico de las áreas de competencia relacionadas con la especialidad a saber, fundamentos matemáticos, teoría de la computación, algoritmos, estructuras de datos, lenguajes de programación y compiladores, bases de datos, inteligencia artificial ingeniería del software, telecomunicaciones, organización empresarial, arquitectura, infraestructura, redes y telemática entre otros. Por su parte en el grado de licenciatura el profesional profundiza solamente una vertiente específica del conocimiento dentro de una área de énfasis que se elija entre las antes citadas anteriormente, aunque a lo anterior en Costa Rica el Colegio de Profesionales en Informática y Computación agremia y colegia tanto a profesionales bachilleres como licenciados, lo que manifiesta tácitamente que con su formación base están igualmente capacitados para llevar adelante labores propias de la carrera entre ellos proyectos informáticos o participar como componentes informáticos y proyectos multidisciplinarios. Desde el punto de vista del perfil del puesto del Director de Tecnología, Información y Comunicación debe contar con una fuerte base teórica y práctica en el campo de las tecnologías de información y comunicación por las decisiones trascendentes que debe tomar, las cuales deben basarse en un criterio técnico profesional, sin embargo este conocimiento técnico debe estar combinado con otras aéreas de conocimiento o competencias técnicas que favorezcan la integración armoniosa de las tecnologías con el desarrollo institucional. Sobre todo aquellas referencias a la gestión institucional campo que está mas vinculado con el quehacer del director de la dirección de tecnología. Debido a lo anterior se considera que un posible grado adicional, licenciatura, maestría o doctorado en el perfil del director de tecnología, no debe ser restringido al área de tecnología, información y comunicaciones, ya que por ejemplo en una maestría de administración de proyectos o maestría en administración de negocios, se adquiere conocimiento del contexto organizacional, funciones operativas, habilidades gerenciales de gestión del talento humano e inclusive sobre legislación que pueden enriquecer el perfil de entrada de un posible director de tecnología, información y comunicación. Por las razones expuestas se recomienda para efectos de la segunda convocatoria del concurso de la Dirección de Tecnología, replantear el requisito académico solicitado de forma que se redacte conforme a la propuesta original, es decir, licenciatura, especialidad o maestría en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del cargo.”*

Hay un criterio técnico que nos solicita que lo abramos por las razones que nos explican con mucha claridad, este criterio técnico no fue avalado en la Comisión de Desarrollo Organizacional y se decidió mantenerlo cerrado. Que tengamos claridad que si lo cerramos estamos no entendiendo un criterio técnico que tiene sus argumentos muy claros y que entonces iríamos a contratar una persona que solo va a saber de información de tecnología, no va a tener una amplitud de información que es lo que está planteando doña Lilliana en esta nota cuando nos hace la advertencia de que habíamos hecho un perfil muy cerrado.

Lo que votemos ahora tengamos claridad de que si lo cerramos estamos cerrando un perfil y que había un criterio técnico que nos estaba advirtiéndolo que no cerráramos el perfil.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo estoy de acuerdo en no cerrarlo mucho, me preocupa cerrarlo. Nosotros tenemos salarios tan poco competitivos, tan poco atractivos para gente externa y tras de eso cerramos perfiles a muy especializados se nos complica más todavía. Lo que nos está diciendo de licenciatura o especialidad o maestría es un perfil cerrado, iría en contra de la recomendación original.

¿Joaquín, cual es la recomendación específica en el documento?

JOAQUIN JIMENEZ: Licenciatura, especialidad o maestría en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del cargo. No se refiere a ninguna en particular, aquí lo estamos refiriendo a una en particular.

GRETHEL RIVERA: Lilliana, ¿no hay manera de hacer una acreditación de experiencia? Dicho de esta manera. Digamos que esos muchachos que son bachilleres tienen un bagaje, me imagino que son muchos años, ¿no hay manera de valorar eso? si dejamos el perfil así. Juancito tiene su bachillerato en tecnología de la información y comunicación y tiene una maestría en administración, pero tiene muchos años de experiencia que vendrían a ser que equivalen a la licenciatura por ejemplo, ¿no hay manera de acomodarlo en ese perfil, esa acreditación de experiencia?

LILLIANA PICADO: La propuesta original por eso era esa, que nos permitiera a Recursos Humanos poder valorar todos esos otros criterios, cuando ustedes vean la propuesta que se había hecho en el 2006 de las bases de selección, precisamente ahí está plasmado. En resumen lo que se plantea en esta propuesta era no calificar ni estudio ni experiencia ni este tipo de rubros, sino que eso fuera el boleto de entrada de las personas a un concurso.

Lo otro era demostrar que efectivamente se tenían las competencias personales y técnicas para el puesto. Si alguien tiene el conocimiento de cómo manejar la dirección ustedes lo van a poder ver cuando ellos presenten sus proyectos de desarrollo, cuando los vean exponiendo acá, cuando puedan hacerles preguntas y puedan completar el perfil de la persona. Por eso habíamos propuesto que calificara estudios y experiencias no nos dice mucho, porque podemos traer a alguien que tenga diez años de haber sido jefe de este tipo de oficinas y departamentos y no necesariamente que haya sido un buen jefe.

Es decir, me refiero a un número de años pero no a la calidad, en la producción de esa persona que era más valioso ver a la gente en sus propuestas, en las ideas que traía, en lo que ha hecho en el pasado, pero en propuestas formales que valorar ese tipo de criterios.

Por eso la propuesta había sido eliminar todo este tipo de valoraciones, precisamente que el perfil así de amplio nos permitía jugar con eso. Que si nos llegaba un bachiller en informática pero tenía una maestría en proyectos poder definir técnicamente si eso que él trae complementado con las capacitaciones, con la experiencia laboral, con su trayectoria en la UNED le daba el perfil para entrar. Por decirlo así, por lo menos ganarse el boleto para entrar a participar y venir a demostrar si efectivamente tiene o no el perfil para ser un director.

GRETHEL RIVERA: En este primer requisito se le pone maestría en una carrera universitaria en el ámbito de tecnología de la información y comunicación y/o carrera afín, profesión afín, etc., ¿no abre el perfil?

LILLIANA PICADO: Si la intencionalidad es dejarlo, si les estoy entendiendo bien, que sea una persona que efectivamente requiere un título en informática no podría ser un administrador puro dirigiendo eso, se podría hacer la aclaración después del requisito académico que diga que al menos debe tener un bachillerato en tecnologías de la información, que cerremos en lo mínimo.

GRETHEL RIVERA: Si, con esos argumentos yo estaría de acuerdo sobre que aquí lo que se trata es de fomentar el crecimiento profesional de los compañeros y las compañeras. En la valoración que tengamos en la entrevista podemos definir el asunto, en ese sentido si estaría de acuerdo en abrirlo más o en agregar lo que está diciendo doña Lilliana.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No entendí lo del bachillerato

LILLIANA PICADO: La idea del perfil amplio es precisamente que nosotros podamos hacer la valoración a lo interno qué es atinente y qué no es atinente, pero el temor es que eventualmente vayamos a incluir en el concurso que del todo no esté familiarizado con el mundo de la tecnología y de la información, que pueden hacer una anotación, que como mínimo debería tener el bachillerato en informática o computación, pero de acuerdo con doña Ilse, cuando nosotros leemos los atestados, una persona que únicamente tenga una maestría en proyectos o administración no es una especialidad atinente por si sola para el puesto de director de la DTIC.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo tenemos el panorama claro entonces.

MAINOR HERRERA: Me parece que lo básico es que sea bachiller, porque yo no me imagino a un director de la DTIC que no sepa programar, que no sepa de los diferentes lenguajes de programación. Puede ser abierto o debe ser abierto siempre y cuando cumpla un requisito mínimo que es ser informático, que por lo menos tenga el nivel de bachillerato.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Cómo se reflejaría entonces eso en el perfil? A la hora de definirlo en estas condiciones que estamos hablando, el requisito de entrada.

LILLIANA PICADO: Sería así, licenciatura y especialidad o maestría en una carrera atinente para el puesto y hacer la anotación abajo que como mínimo, como condición mínima, debe tener un bachillerato en informática o computación.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Perfecto, queda claro. El temor es que aquí muchas veces hemos cambiado y ha sucedido, y las vuelve inviables a la hora de ejecutarlas y doña Lilliana siempre se ha quejado de eso, por eso hoy queríamos escucharla para evitar ese error.

Nos interesa que este concurso salga, si lo dejamos aprobado hoy, ¿cómo quedaría más o menos el cronograma de ejecución para el concurso?

LILLIANA PICADO: Mes y medio tal vez

LUIS GUILLERMO CARPIO: Mes y medio es inviable me parece, pero bueno, si es mes y medio me alegra. Muchas gracias doña Lilliana.

ANA MYRIAM SHING: Hay que cerrar el proceso que está abierto

\*\*\*

Al ser las diez horas con cuarenta y seis minutos se retira de la sala de sesiones la Sra. Lilliana Picado.

\*\*\*

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Y cómo se cierra? Es más, cerrar no es una opción. Preguntémosle a doña Lilliana en qué condiciones quedó ese concurso por favor.

Para este puesto lo más valioso va a ser qué tan actualizada esté la persona en las herramientas, es como para contratar a un médico, es qué tan actualizado está la persona que llegue, igualmente para esto.

ANA MYRIAM SHING: Dice doña Lilliana que lo que hay que hacer es avalar la declaratoria de inopia que ellos habían mandado e iniciar el concurso con el nuevo perfil.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo, entonces ahora si cerramos el concurso. Ya vino un oficio aquí en el que se declaraba inopia entonces tenemos que avalar la solicitud de Recursos Humanos.

CELIN ARCE: Es declararse desierto porque no hubo terna, si se acoge la solicitud de inopia es que no hay calificados y hay que proceder a nombrar a alguien que no está calificado, eso es la inopia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Está bien, lo hacemos así y de una vez aprobamos el perfil y tercero sería abrir un nuevo procedimiento de concurso con el nuevo perfil. ¿Es interno o externo?

CELIN ARCE: Interno

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es un acuerdo de tres partes. Con esas observaciones aprobamos el perfil. Aprobado en firme.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTICULO I, inciso 3)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 368-2010, Art. III, celebrada el 28 de julio del 2010 (CU.CPDOyA-2010-025), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2042-2010, Art. V, inciso 4), celebrada el 15 de julio del 2010, sobre el oficio ORH-RS-10-672 del 8 de julio del 2010 (REF. CU-280-2010), suscrito por la Mag. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la información sobre el resultado de la primera convocatoria del concurso interno para el puesto de Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones y recomienda modificaciones al perfil de este puesto, antes de sacar la segunda convocatoria.**

### **SE ACUERDA:**

- 1. Declarar desierto el actual proceso de concurso para el puesto de Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, en vista de que no hubo terna.**
- 2. Aprobar un nuevo perfil para el puesto de Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, para que se lea de la siguiente manera:**

### **Requisitos Indispensables:**

- Licenciatura y especialidad o maestría en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del cargo. Como condición, mínimo debe tener un bachillerato universitario en Informática o Computación.**
- Al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con el cargo.**

- Al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

**Requisito Legal:**

- Miembro activo del Colegio Profesional respectivo.

**Requisitos Deseables:**

- Tener grado académico adicional relacionado con el área, maestría o doctorado.
- Dominio del idioma inglés.
- Dominio en el manejo de sistemas de información.
- Experiencia en la dirección y ejecución de proyectos.
- Poseer experiencia en el sistema de Educación Superior a Distancia.

**Condiciones del puesto:**

- Tener disponibilidad horaria de acuerdo con los intereses y necesidades de la Universidad.
- Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Ética Profesional en la Función Pública.
- Estar dispuestos a recibir los cursos de capacitación que la UNED considere pertinente para el mejor desempeño del puesto.

**Bases de Selección:**

- Grado Adicional a la licenciatura en el área de especialidad del puesto.....10%  
(Maestría 5%, Doctorado 10%)
- Experiencia.....10%
  - Experiencia Laboral Especifica.....5%
  - Experiencia en la gestión de funciones del proceso administrativo.....5%
- Evaluación Psicométrica .....20%
- Proyecto de Trabajo .....20%
- Entrevista.....20%
  - Presentación Escrita.....10%
  - Presentación Oral.....10%
- Ejercicio Situacional ..... 20%

3. **Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos iniciar un nuevo proceso de concurso interno del Director de Tecnología de Información y Comunicaciones, con el perfil aprobado en el punto No. 2 de este acuerdo.**

## **ACUERDO FIRME**

### **II. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO**

1. **Lineamientos para fortalecer la investigación en las Escuelas de la Universidad.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 325-2010, Art. III, celebrada el 25 de mayo del 2010 (CU.CPDA-2010-065), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, sesión No. 2021-2010, Art. IV, inciso 9), celebrada el 11 de marzo del 2010, en el que remite oficio VA-124-10 del 26 de febrero del 2010 (REF. CU-081-2010), suscrito por el Sr. Olman Díaz, Vicerrector Académico, en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión No. 2011-2009, Art. VI, inciso 5) celebrada el 10 de diciembre del 2009, sobre los lineamientos para fortalecer la investigación en las Escuelas de la Universidad.

ILSE GUTIERREZ: Este acuerdo se tomó antes de mi coordinación, es del 26 de mayo del 2010.

Si le dan lectura, me parece que estamos muy necesitados de una política universitaria aún cuando la Vicerrectoría de Investigación ya ha tomado algunos lineamientos enmarcados en las políticas que se establecieron en ese entonces.

Pero es necesario, como Consejo Universitario que nosotros demos el lineamiento universitario sobre todo porque fundamenta, primero lo que es el trabajo de las unidades académicas con respecto a la Vicerrectoría de Investigación, o sea fortalece la investigación desde las Escuelas.

Creo que ahora estuvimos conversando sobre la importancia de que el Sistema de Estudios de Posgrado se fundamente también en una actividad investigativa y creo que esa política lo que viene es a normalizar ciertos quehaceres que de alguna manera han estado funcionando, pero no han estado acuerpados.

Lo que sí es importante que se tome en cuenta en ese acuerdo es lo siguiente. Es con respecto al punto 3-a) que dice: *“hacer efectivo los beneficios de licencia sabática en los casos que corresponda”*.

Nosotros acabamos de aprobar en el Reglamento de Becas, entonces esa efectividad de los beneficios de la licencia sabática estaría mucho más fundamentada.

También existe la importancia de que las direcciones de las unidades académica, y en ese sentido la Escuela Ciencias de la Educación ya ha ido avanzando donde estableció que la relación con el Sistema de Estudios de Posgrado, es investigación.

Pero desde la Vicerrectoría de Investigación también hay que ir fortaleciendo esa formación en investigación. Creo que podemos ir ordenando en ese sentido esos espacios.

Cuando se está hablando y me gustaría que se discutiera un poco más es adecuar la carga de los profesores que estén desarrollando proyectos de investigación. Ese es el punto 1) del lineamiento.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

#### **ARTICULO II, inciso 1)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 325-2010, Art. III, celebrada el 25 de mayo del 2010 (CU.CPDA-2010-065), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, sesión No. 2021-2010, Art. IV, inciso 9), celebrada el 11 de marzo del 2010, en el que remite oficio VA-124-10 del 26 de febrero del 2010 (REF. CU-081-2010), suscrito por el Sr. Olman Díaz, Vicerrector Académico, en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión No. 2011-2009, Art. VI, inciso 5) celebrada el 10 de diciembre del 2009, sobre los lineamientos para fortalecer la investigación en las Escuelas de la Universidad.**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2021-2010, Art. IV, inciso 9) celebrada el 11 de marzo del 2010 y aprobado en firme en sesión No. 2022-2010, celebrada el 18 de marzo, 2010, mediante el cual remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, las observaciones realizadas por el M.Sc. Olman Díaz, Vicerrector Académico, al dictamen CU.CPDA-2009-032, sobre los lineamientos para fortalecer la investigación en las**

**Escuelas, con el fin de que esta Comisión la considere y brinde su dictamen al respecto.**

- 2. El acuerdo aprobado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico en la sesión No. 305-2009, Art. I-A, celebrada el 29 de setiembre del 2009, relativo al fortalecimiento de la investigación en la unidades académicas de la Universidad.**
- 3. La importancia de que en las Escuelas se propicie el desarrollo de la investigación en las áreas del conocimiento, relacionadas con su quehacer.**
- 4. Las observaciones brindadas por el Vicerrector Académico, MS. Olman Díaz, mediante el oficio VA-124-10 de fecha 26 de febrero del 2010, en atención al acuerdo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2011-2009, Art. VI, inciso 5) celebrada el 10 de diciembre del 2009.**

**SE ACUERDA:**

**Establecer los siguientes lineamientos con la finalidad de fortalecer la investigación en las Unidades académicas de la Universidad:**

- 1. Las direcciones de las unidades académicas procurarán en cada período académico, adecuar la carga de los profesores que estén desarrollando proyectos de investigación.**
- 2. La Vicerrectoría Investigación propiciará en coordinación con las Direcciones de las unidades académicas, la formación de investigadores en las áreas del conocimiento que desarrollan cada una de estas unidades académicas, así como la aplicación de ese conocimiento en el campo de la educación a distancia y en el conocimiento del contexto.**
- 3. La Vicerrectoría de Investigación realizará en coordinación con las unidades académicas, las acciones pertinentes para:**
  - a) Hacer efectivo los beneficios de licencia sabática, en los casos que corresponda.**
  - b) Propiciar la participación de los profesores investigadores en actividades de carácter internacional, relacionados con la temática de estudio.**
  - c) Apoyar los vínculos con instituciones e investigadores, tanto nacionales como extranjeros.**
  - d) Propiciar en relación con la investigación, la coordinación de acciones entre las Escuelas, el Sistema de Estudios de Posgrado y los Centros Universitarios.**

- e) Fortalecer los servicios de biblioteca, información y documentación para el uso de la investigación.
  - f) Crear mecanismos para seleccionar estudiantes con capacidad para la investigación, para vincularlos con los procesos de investigación llevados a cabo en las Escuelas y en el Sistema de Estudios de Posgrado.
  - g) Propiciar condiciones que faciliten la obtención de recursos materiales y humanos necesarios para el desarrollo de los proyectos o programas de investigación de las Escuelas.
- 4) Algunas condiciones básicas para el desarrollo de proyectos de investigación:
- a) Que el proyecto se ubique en las áreas del conocimiento relacionadas con el quehacer de las unidades académicas.
  - b) Cuenta con la aprobación de la COMI respectiva.
  - c) Concierna al estudio y solución de problemas nacionales.
  - d) Es realizada en equipo.
  - e) Integra distintos proyectos con sentido orgánico, a mediano y largo plazo.
  - f) Es trans, inter y multidisciplinario.
  - g) Se realiza en coordinación con el PROIFED, en el caso de proyectos relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje a distancia, en las distintas especialidades.
  - h) Cuenta con financiamiento propio, siempre que cumpla las normas institucionales y considere la misión social de la Universidad.
  - i) Los resultados de la investigación se traducen en publicaciones, conferencias seminarios, entre otros, para conocimiento de toda la sociedad costarricense.

#### **ACUERDO FIRME**

#### **2. Informe Final sobre la Evaluación en el uso de las plataformas Moodle, Web CT y Micro Campus del Programa de Aprendizaje en Línea, en los procesos educativos realizados por el profesorado y el estudiantado.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 325-2010, Art. V, celebrada el 25 de mayo del 2010 (CU.CPDA-2010-087), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2028-2010, Art. V, inciso 9) celebrada el 22 de abril del 2010, en el que remite oficio CIEI 040-2010 del 12 de marzo del 2010 (REF. CU-115-2010), suscrito por la Sra. Karla Salguero, Jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, sobre Informe Final sobre la Evaluación en el uso de las plataformas Moodle, Web

CT y Micro campus del Programa de Aprendizaje en Línea, en los procesos educativos realizados por el profesorado y el estudiando.

MAINOR HERRERA: Sobre esto, tengo que decir que lo conozco y lo apliqué en Puriscal.

Se le convoca a todos los estudiantes para que vean esa capacitación y se le dice que pronto llevarán un curso en línea, entonces venga y reciba la capacitación de cómo acceder esa plataforma.

Por otro lado, quería agregar una palabra de acuerdo con la acotación anterior que hice.

En el punto 1) quedaría de la siguiente manera:

*“Instar a la Administración, en particular al Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), continuar con la realización de estudios evaluativos sobre la calidad de los servicios académicos y administrativos...”.*

Pienso que incluyendo la palabra “calidad”, ahí estaríamos dándole atención a la observación que estaba haciendo anteriormente.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Una observación. Si se habla de la calidad se estaría sacando de contexto algunos otros elementos como la pertinencia. Debería ser la pertinencia y calidad de los servicios.

MAINOR HERRERA: Me parece bien.

JULIA PINELL: Con respecto a este asunto quiero decir sobre la calidad de enseñanza que dan los tutores.

En el caso de informática a uno le queda un sin sabor de saber que hay tutores que la Universidad contrata y que no están capacitados para dar clases.

Para mí hay tutores que no están capacitados ni para la WebCT ni para ninguno de estos aprendizajes en línea.

Debería haber un control de parte de la Administración o de los encargados del programa o cátedra, para que no se perjudique el estudiante.

Por ejemplo, cuando nos corresponde venir a laboratorios hay tutores que vienen y nada más dicen, busquen, vayan y al final no enseñan nada. Eso es difícil y el estudiante no aprende.

Hay que ver la calidad de enseñanza que se está dando porque lamentablemente creo que la Universidad tiene que hacer mucho énfasis en ese asunto.

Tengo compañeros que están dando clases en secundaria y no están preparados para dar clases porque los mismos tutores que están en la Escuela no dan la calidad de enseñanza que deberían tener los estudiantes.

Con respeto a lo que es aprendizaje en línea es cierto, se dice que se dan videoconferencias pero hay muchos estudiantes que no pueden ir a una videoconferencia. Pienso que deberían de dar audiovisuales, CDS u otra forma para que los estudiantes puedan tener acceso a la información y puedan aprender a usar la WebCt.

En el caso de nosotros que somos de la carrera, a nosotros no se nos complica pero a los otros estudiantes que son de otras carreras es más difícil para ellos. Pienso que debe haber otras alternativas.

GRETHEL RIVERA: Con lo que aportó don Mainor. Diría que esa capacitación que dura como 4 horas es a nivel operativo. De ahí lo que está diciendo doña Julia, es aprender el manejo instrumental de la plataforma, no comprender.

Por ejemplo, el aprendizaje en línea conlleva el aprendizaje colaborativo. Al estudiante le ponen a hacer esto colaborativamente pero que encierra eso, a nivel cognitivo qué encierra para el estudiante.

Eso lo tiene que comprender tanto el estudiante como el docente. Igualmente al docente se le da esa preparación pero no se le lleva a extremos como por ejemplo que lleva un aprendizaje significativo para el estudiante.

A esto le agregaría “impulsar la formación y capacitación tanto a nivel operativo como pedagógico y ahí estamos abarcando todo, para que haya toda esa comprensión, tanto de parte de los estudiantes como del docente, que es tan importante que sepa como la imagen juega un aspecto importante en lo que es lo digital como la comunicación tiene que utilizarla en forma diferente. Tienen que contemplarse esos aspectos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Cuál sería el agregado?

GRETHEL RIVERA: El agregado sería: *“solicitar a la Administración impulsar la formación y capacitación, tanto a nivel operativo como pedagógico en el tema de aprendizaje en línea, al cuerpo docente y estudiantil, dado que el mismo embarga otra manera de enseñar y aprender”*.

Se podría agregar lo que dice doña Ilse que es fortalecimiento. De mi parte digo impulsar pero puede ser fortalecimiento de la formación y capacitación tanto a nivel operativo como pedagógico en el tema.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay cualquier cantidad de modificaciones, cambios y agregados. El acuerdo sería bueno que sea revisado por ellas.

GRETHEL RIVERA: Diría que como han ocurrido tantos cambios, devolverlo a la Comisión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Doña Ana Myriam con base en lo que se ha dicho ella puede hacer una redacción. A mí siempre me pasan los acuerdos para una revisión, y en esa revisión se podría hacer en conjunto.

Se hicieron varios cambios y es importante escuchar la grabación. Si están de acuerdo con todos los cambios, se aprobaría en firme.

\* \* \*

Se acuerda lo siguiente:

#### **ARTICULO II, inciso 2)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 325-2010, Art. V, celebrada el 25 de mayo del 2010 (CU.CPDA-2010-087), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2028-2010, Art. V, inciso 9) celebrada el 22 de abril del 2010, en el que remite oficio CIEI 040-2010 del 12 de marzo del 2010 (REF. CU-115-2010), suscrito por la Sra. Karla Salguero, Jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, sobre Informe Final sobre la Evaluación en el uso de las plataformas Moodle, Web CT y Micro campus del Programa de Aprendizaje en Línea, en los procesos educativos realizados por el profesorado y el estudiando.  
CONSIDERANDO:**

- 1. Los resultados y recomendaciones del Informe Final sobre la Evaluación en el uso de las plataformas Moodle, Web CT y Micro campus del Programa de Aprendizaje en Línea, en los procesos educativos realizados por el profesorado y el estudiando.**
- 2. La importancia del uso de las tecnologías digitales en el modelo educativo de la Universidad.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Instar a la Administración, en particular al Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), continuar con la realización de estudios evaluativos sobre la pertinencia y calidad de los servicios académicos y administrativos, y se profundice en aspectos específicos sobre el uso de las plataformas en el modelo educativo de la Universidad, para una adecuada toma de decisiones.**

2. **Solicitar a las unidades académicas que con apoyo del PROIFED, formulen y desarrollen proyectos que profundicen en la efectividad del uso de las plataformas digitales en los procesos de aprendizaje del estudiante de la Universidad.**
3. **Solicitar a la Administración, que en el uso de las plataformas digitales en el modelo educativo de la Universidad, se valore la pertinencia de migrar a plataformas de código abierto.**
4. **Solicitar a la Vicerrectoría de Planificación que con base en el nuevo modelo de planificación institucional que desarrolla, se consideren los resultados y recomendaciones obtenidas en los estudios que se lleven a cabo sobre uso de las plataformas digitales en los procesos de aprendizaje del estudiante de la Universidad y otros vinculados a ellos, con la finalidad de direccionar una estrategia de desarrollo en el área de interés.**
5. **Solicitar a la Administración fortalecer la formación y capacitación, tanto a nivel operativo como pedagógico, en el tema de aprendizaje en línea, al cuerpo docente y estudiantil, dado que el mismo embarga otra manera de enseñar y aprender.**

#### **ACUERDO FIRME**

### **III. DICTAMENES DE LA COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO**

#### **1. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo sobre la Junta de Relaciones Laborales.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 372-2010, Art. IV, celebrada el 1 de setiembre del 2010 y aprobado en firme en sesión 373-2010 (CU.CPDOyA-2010-035), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión No. 2046-2010, Art. V, inciso 1), con fecha 9 de agosto del 2010, sobre la nota del 26 de julio del 2010 (REF. CU-321-2010), suscrita por el Sr. Franklin Villalobos, Coordinador de la Junta de Relaciones Laborales, en la que solicita al Consejo Universitario que se pronuncie en relación con las competencias atribuidas a esa Junta, reguladas específicamente en el inciso e) del Artículo 113 bis del Estatuto de Personal.

GRETHEL RIVERA: Este dictamen se había presentado, discutido y quedó pendiente, porque no estaba definida de algunas partes la labor de la Junta de Relaciones Laborales.

Quiero decir que este acuerdo fue muy discutido, se habló con ellos, dieron cátedra y salió este dictamen que me parece que le dará mucho apoyo a esta Comisión que es tan importante y creo que sí tenemos que resolverlo pronto porque está sin trabajar esta Comisión.

Les solicito que lo veamos bien y que podamos sacarlo adelante. Se pueden ver los acuerdos que son, reconocer la labor llevada a cabo de parte de la Junta de Relaciones Laborales, confirmar que la Junta de Relaciones Laborales emite recomendaciones y lleva a cabo la mediación entre las personas que laboran en la Institución. Demás que ustedes han leído que me parecen que son de relevancia para aprobar.

JOAQUIN JIMENEZ: Esto ya tuvo una primera discusión en Plenario. En ese momento no hubo acuerdo.

El punto 4) del acuerdo creo que es el más polémico que dice: *“Es criterio de este Consejo, que la Junta de Relaciones Laborales está plenamente capacitada para que, atienda los casos que presenten las personas que laboran en la universidad en torno al acoso laboral o psicológico”*.

La duda y que don Luis Guillermo la planteo muy bien, si bien está capacitada no es la instancia que debe de resolver este asunto.

Paralelamente en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional se está trabajando en un Reglamento para atender esto pero se está en proceso.

Aunque el Reglamento fue analizado y avalado por la Comisión, se mandó a consulta a la Oficina Jurídica, había unas modificaciones en el Estatuto de Personal que se mandaron a consulta a la Oficina de Recursos Humanos, una vez que la Oficina Jurídica nos mande sus criterios. Habría que incorporarlos si fuera esa la decisión.

Luego mandar el Reglamento a consulta a la comunidad universitaria porque es un reglamento que afecta a los funcionarios en general, para volverlo a llevar a Comisión para hacerle los ajustes y traerlo a Plenario.

La solución para ver los casos de acoso psicológico o laboral que está en camino podría tardar todavía su par de meses, tal vez más.

En tanto en la Junta de Relaciones Laborales hay casos de denuncias presentadas que no se han atendido por la ambigüedad que existe.

Coincido con doña Grethel de que este asunto fue discutido y analizado a profundidad y creo que le podríamos dar luz verde a la Junta de Relaciones Laborales para que lo siga atendiendo.

La gran duda no se despeja. La Junta de Relaciones Laborales va a analizar los casos, pero la Junta solo recomienda.

En caso de que la personas o personas denunciadas sean culpables, la Junta dictamine como responsables de acoso laboral o psicológico, entonces tiene que abrirse el proceso administrativo para resolver la situación que es donde está la ambigüedad principal.

Creo que en esto no tenemos la herramienta suficiente para resolver la situación por lo que creo que al menos que la Junta vaya viendo estos casos y cuando esté el Reglamento, el asunto se va a ordenar. Hay gente esperando que pase algo y no sucede nada.

MAINOR HERRERA: Comparto plenamente de que debe existir una instancia a nivel institucional que valore y atienda todos los conflictos laborales de la Institución.

He escuchado que son varios y que de alguna manera me parece que recargarle totalmente a la Administración dejar en este caso, a la Oficina de Recursos Humanos como estaba anteriormente, esta labor es un poco tediosa y podría entorpecer el asunto.

Lo que me sigue preocupando es el voto que la Sala Constitucional da sobre las facultades de las Juntas de Relaciones Laborales. Esto porque no me gustaría que tomáramos un acuerdo que de repente esté viciado de nulidad.

Me gustaría escuchar a don Celín que se pronuncie sobre la trascendencia de que se tomara el acuerdo en los términos en que está aquí para evitar que de repente nos apelen y que todo el trabajo, con un buen propósito ha hecho la comisión, se nos vaya por la borda tal vez pudiendo mejorar lo que está aquí o pudiendo sustentarlo un poco más desde el punto de vista jurídico.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Cuál es el voto de la Sala Constitucional?

MAINOR HERRERA: En una de las primeras sesiones del Consejo Universitario, cuando se discutió este tema, estuvo la asesora jurídica e hizo referencia a un voto.

En este momento no preciso el documento, pero creo que está en el dictamen el voto de la Sala Constitucional, se hizo referencia en el dictamen de la Oficina Jurídica en su momento. No preciso el número de oficio pero sí se leyó y ahí nace la consulta que le hago a don Celín Arce, que nos refresque un poco más sobre

ese voto de la Sala Constitucional y sobre el dictamen que en su momento hizo la Oficina Jurídica.

CELIN ARCE: Está por escrito en uno de los dictámenes de la Oficina Jurídica, un voto de la Sala Constitucional que delimita la competencia o potestades de la Junta de Relaciones laborales y que es claro en el sentido que no puede instruir casos de esta naturaleza, que eso es propio de la competencia de la administración propiamente dicha.

La Junta de Relaciones Laborales no es un órgano de la Administración. Es una conformación y naturaleza jurídica distinta y ahí la Administración estaría cediendo una competencia que le es propia inherente a la misma.

Definitivamente está por escrito y ahí transcribimos el voto y se indica las razones que da la Sala Constitucional.

Que sepa la Sala no ha cambiado el criterio y por otro lado la jurisprudencia de la Sala Constitucional es vinculante en forma general.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo que nosotros estamos acordando aquí, es respaldar lo que dice el Art. 113 bis como una de las funciones de la Junta de Relaciones Laborales, que es atender los casos que se presentan por acoso laboral o psicológico.

El Art. 113 bis no dice que instruye ni la Junta de Relaciones Laborales instruye, eso no lo hace. La Junta analiza el caso y dictamina.

Acuérdese que los dictámenes de la Junta no son vinculantes, ni se le está dando una potestad a la Junta que es propia de la Administración. La potestad de la Administración se mantiene intacta.

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales dictamina, remite a la Administración para que se tomen las disposiciones que deben de tomarse.

Tengo muy claro que debe de establecerse un órgano administrativo instructor que es lo que va en el Reglamento propuesto para que atienda estos casos.

Que la Junta no debe de atender estos casos porque se da esa ambigüedad, de que la Junta los ve y una vez que la Junta dictamina la Administración tiene que abrir el debido el proceso si fuera necesario. Existe esa ambigüedad y eso lo tengo claro.

El problema es que el Art. 113 eso es lo que dice, y que en este momento no se está atendiendo ningún caso.

O sea, cualquier persona puede acudir a la Junta de Relaciones Laborales para cualquier situación laboral que se dé, eso lo tiene establecido los Arts. 113 y 113 bis.

El problema es que cuando el asunto desemboca en la apertura de un expediente administrativo disciplinario, entonces ahí se activa todo un procedimiento administrativo, que es el que tiene que hacer la Administración.

Este dictamen lo que viene a es a confirmar que si en el Art. 113 bis dice va a atender asuntos relacionados con acoso laboral y psicológico, en este acuerdo lo que estaríamos es confirmando eso, pero no resuelve el fondo del asunto, que es atender adecuadamente las denuncias por acoso laboral y psicológico.

Tengo muy claro que sí se toma este acuerdo, no le estamos dando potestades de instrucción a la Junta porque la Junta no instruye y no estamos indicándole o dándole a la Junta potestades que son propias de la Administración.

A la Junta no se les están variando sus funciones como tal y esas están claramente definidas en los Arts. 113 y 113bis y en el Reglamento respectivo.

Diferente es, la discusión que se está dando sobre cómo atender adecuadamente el acoso laboral o psicológico.

Pero estamos en una encrucijada. La vez pasada que discutimos esto ahora estamos discutiendo exactamente lo mismo, estamos repitiendo el discurso y probablemente no vamos a llegar a ninguna parte. Hay que tomar una decisión, decir que no o sí pero tomemos una decisión.

MAINOR HERRERA: La duda que no logro despejar con lo que dice don Joaquín, es que sí hay un dictamen de la Junta de Relaciones Laborales y de repente la Administración tiene que iniciar nuevamente el proceso, entonces qué avanzamos con el dictamen de la Junta.

Más bien por ahí hemos escuchado a los asesores jurídicos de que cabría la posibilidad de que la persona que está siendo cuestionada alegue que se le está revictimizando, porque se le está haciendo la investigación desde el punto de vista de la Junta de Relaciones Laborales y luego viene la investigación desde el punto de vista de la Administración.

Si logro evacuar esa duda y ahí es donde quisiera que me ayudaran, entonces no tendría ningún problema en aprobarlo.

Lo que no quiero es que esto nos lo vayan a cuestionar fácilmente desde afuera y se nos caiga una gran intención que tuvo el Consejo de crear la Junta de Relaciones Laborales.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Esa es mi gran preocupación. Quiero fortalecer la Junta de Relaciones Laborales y quiero que sea una instancia que los funcionarios y funcionarias puedan encontrar un respaldo para cuando tienen una congoja de ese tipo y que se les atienda de una manera profesional.

Más que todo profesional que sea una forma que no se ha alcanzado que sea con discrecionalidad. O sea, que las personas que quieran llegar a contar su problema se le guarde una discrecionalidad porque de ahí han salido comentarios de la misma Junta, y esa es la parte fea y negra de aquí.

Resulta que la persona llega ahí –donde pierde sentido- y hace todo su planteamiento pero luego tiene que volver a iniciar.

¿Cómo podríamos hacer -si es que se puede- que lo de la Junta pudiera ser considerado por la Administración?

No sé si es factible que la Administración pueda valorar las recomendaciones de la Junta y darles por un hecho en el momento de definir.

GRETHEL RIVERA: Creo que en ningún gremio, junta o comisión, puede ser vinculante con las decisiones de la Administración. En el momento que eso ocurra estamos mal.

En el acuerdo punto 2) dice: *“confirmar que la Junta de Relaciones Laborales emite recomendaciones y lleva a cabo la mediación entre las personas que laboran en la Institución y la Administración. Las direcciones y las jefaturas, sean en forma individual o grupal, así mismo que las recomendaciones emanadas, no son de acatamiento obligatorio por parte de la Administración”*.

¿Cómo entiendo esto?, que me llega toda esa documentación, la Administración las lee, las toma en cuenta pero al final es la Administración la que toma la decisión.

El trabajo que ellos hicieron no a hacer en vano, va a estar ahí lo que pasa es que puede variar la decisión que tome el Rector, pero ya tiene un insumo y un trabajo realizado. Así lo entiendo de fácil.

Tal vez porque he tenido experiencia en otros campos y todo eso son insumos valiosos.

Insisto en el momento que sean vinculantes estamos mal con la Administración, tienen que ser solo recomendaciones, que ayudan a tomar decisiones con más luz e indagación y que le permitirán tomar la decisión correcta.

JOAQUIN JIMENEZ: Me quiero a lo que plantea don Mainor. Lo que plantea don Mainor es así de claro, no tengo diferencia en eso. Lo que pasa es que así es

como está legislado. Se tendría que cambiar la legislación y en eso estamos trabajando.

Efectivamente como la Junta lo que llega es una recomendación que no es vinculante, entonces la Administración después tiene que abrir el debido proceso que si bien ya la Junta lo ha hecho en su procedimiento, que es otra cosa, cuando pase a la Administración, entonces para el caso específico de acoso laboral y psicológico, para todo lo demás no hay ningún problema la Junta funciona muy bien.

Pero el último inciso del Art. 113 bis que le da una potestad de acoso laboral psicológico y que está ahí. Solo estamos diciendo que ahí está y que tiene que atenderlos, como mera recomendación.

Luego tendrá que venir la solución efectiva que es aprobar ese reglamento, porque la Junta no tendría que ver acoso psicológico y laboral, porque no es vinculante y porque efectivamente no puede instruir, y en eso estoy muy claro.

En estos momentos lo ve como Junta y como Junta lo que hace es un procedimiento a partir de un reglamento, y determina si hubo o no acoso, entonces traslada a la Administración y como traslada todos los dictámenes que emite.

La Junta analiza cualquier otra denuncia que puede ser persecución sindical, laboral, conflictos entre personas, dictamina y lo refiere a la Administración. Entonces la Administración inicia un proceso que puede ser desestimar que eso se ha dado, que dice lo que la Junta dijo está bien pero no lo voy a tomar en cuenta o puede ser, en el caso de acoso psicológico y laboral, que diga hay que abrir un debido proceso.

Entonces se entra en lo que ya la Administración tendría que hacer, que hay una propuesta en la Comisión de Asuntos Jurídicos, que nos pusimos de acuerdo recientemente de cómo hacer ese debido proceso, cómo instruir un procedimiento administrativo, que en este momento está en manos de la Oficina de Recursos Humanos y sería trasladarlo a la Oficina Jurídica según una propuesta que hay.

Creo que el acuerdo se debería tomar consientes de que no estamos resolviendo el asunto de fondo. Lo que hacemos es reafirmar una de las potestades de la Junta, sabiendo que la Junta lo que hace es recomendar pero que eso es lo que dice el Art. 113 bis, no estamos diciendo nada más allá de lo que dice el Art. 113 para que atienda los casos que ya tiene presentados y comprometernos a resolver la situación de fondo para futuros casos.

ILSE GUTIERREZ: Creo que queda claro el tema de la recomendación y si la Administración así lo considera pertinente, puede haber procesos de re victimización.

O sea, se le da la libertad a la Administración de no confiar en un 100% de las recomendaciones de la Junta donde están representados por los gremios, académicos y administrativos, o sea hay una gran representación pero que la Administración tiene toda la libertad de tomar las decisiones que considere pertinentes en cuanto al caso que se está viendo.

Quisiera referirme al punto 6) que dice: *“solicitar a la Administración para que otorgue a la Junta las condiciones óptimas para el buen funcionamiento de esta instancia”*.

Creo que una de las cosas que nosotros vimos cuando nos reunimos, es que ellos no tienen un espacio y una de las cosas que están pasando, es que todo lo que ahí se comenta de alguna manera siempre se filtra. Por la misma razón de que no tiene una estructura.

Me parece que si nosotros vamos a ser consecuentes de tener una Junta de Relaciones Laborales es decir que las condiciones óptimas para el buen funcionamiento de esa instancia, estamos hablando en todo sentido, no solamente físico, sino también que este grupo de personas mantengan plena discreción de las situaciones que se hablan ahí dentro.

Pero eso es una cultura que tenemos que ir desarrollando, porque le decía a doña Leticia Molina lo ideal es que no llegara ningún caso lo ideal es que la Junta no se reuniera durante el año porque la gestión anterior administrativa está haciendo bien gestionada. Lo ideal es que no llegara ningún caso.

Lo ideal es que la Administración tuviera políticas que realmente la gente conociera lo que es el Manual de Ética, que lo practicara, qué significa practicar ese Manual de Ética Institucional.

Lo ideal es que no hubiera casos de acoso laboral sino que hubiera programas de prevención donde las personas no solamente conozcan el Reglamento de cuándo es acoso y cuando no, entonces por qué acosamos laboralmente, ¿cuál es el problema real que hay ahí?

Creo que acá es no tener miedo ante esta aprobación de acuerdo sino más bien proyectarnos a que la institución sea una institución sana.

Les decía a ellos en aquel momento, nosotros tenemos que procurar que nuestra institución sea sana, sea feliz, es el colmo que nosotros tengamos problemas de ese tipo y que no pueda ver dialogo, que no pueda haber una negociación, esa madurez entre los funcionarios para negociar ante un conflicto laboral, que tengamos que recurrir directamente a la Junta, sin haber tenido de previo un espacio a lo interno de los departamentos y negociar el conflicto, eso es lo que a mí me preocupa.

Creo que este acuerdo lo que viene es a dar luces a un programa, ahí viene una política universitaria muy clara, de que sea una institución sana ¿qué significa una institución sana?, aquella que pueda tolerarse, que pueda dialogar, que pueda comunicarse, que pueda resolver conflictos, sin necesidad de convocar a la Junta, creo que ha eso es lo que tenemos que ir.

MAINOR HERRERA: Mi temor aquí es que esas recomendaciones que haga la Junta a la Administración, se puedan ver por medio de alguna de las partes como una instrucción que hace la Junta a la Administración, porque si es así perdimos la pelea.

Si don Joaquín dice, como sabemos todos que ya se está trabajando en una modificación del Reglamento, que va a subsanar esas debilidades de normativa, porque no mejor esperar a que salga el nuevo Reglamento y lo hacemos como tiene que ser, despacio y con buena letra.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo.

JOAQUIN JIMENEZ: El trabajo que se está haciendo que ya está muy avanzado, va a por lo menos tener un espacio de unos dos o tres más y hay funcionarios y funcionarias que le han hecho solicitudes a la Junta de que le atiendan las situaciones de acoso laborales psicológicos, que se quedarían en espera, y me parece que eso no es justo, si se toma la decisión de esperar de no aprobar este acuerdo, este acuerdo tiene aspectos muy importantes.

Diría que atendiendo lo que dice don Mainor, de esperar a que este todo, sería quitar el punto 4, porque el acuerdo tiene cosas muy importantes en los puntos 1, 2, 5 y 6, habría que indicarle a la Administración que atienda esos casos; porque no puede ser que la gente siga en el “limbo” que no exista nadie que le ayude. En particular estoy de acuerdo en aprobar el acuerdo así como está.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Don Celín, la pregunta que me hacía, ¿hay alguna forma de facilitarle a la Administración el uso de las recomendaciones de la Junta?, ahí lo que me refiero es en el sentido de que las recomendaciones pueden ser consideradas como parte del proceso y no tener que abrir otra vez el proceso, sino que sea considerada, digamos, si ellos concluyeron algo fuerte la Administración parta y valide lo que se concluyó ahí, sin necesidad de abrir otro proceso, hay una re victimización de las personas ¿existe esa posibilidad de vincularlo?

CELIN ARCE: No la veo, porque si la Junta no puede instruir, que de hecho va a tener que instruir, porque yo no veo que significa que pueda atender los casos de acoso laboral y psicológico ¿qué significa atender eso?, no sé.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Esa es la duda que yo tengo.

CELIN ARCE: Y el que tiene la competencia únicamente de sancionar, instruir, despedir etc., es la Administración, de tal suerte no le va a quedar más que abrir un procedimiento propiamente dicho, formal, que eso si le corresponde a la Administración, como son recomendaciones saldrán muchas recomendaciones de muchas naturaleza de mucho contenido, pero no lo veo.

ILSE GUTIERREZ: Estoy comentando con don Joaquín, que cuando hay este tipo de denuncias la persona que está denunciando tiene claro de que este proceso siempre se va a abrir, siempre la gente va a desconfiar y la Junta siempre va a capacitarlo para ellos, lo recomendable es que no se re victimice a esta persona que ha sido agredida emocionalmente cuando hay un acoso laboral, está siendo agredida emocionalmente y está muy débil.

Parte de las funciones que establece este órgano, esta Junta, es el de fortalecer a la denunciante o al denunciante de que van a haber procesos nuevos, si una persona cuando denuncia sabe que va a tener que enfrentarse al otro criterio una y otra vez, creo que eso no es el problema, creo que la Administración puede tener plena potestad, si así lo desea de volver abrir el proceso sin ningún problema, pero que la Junta de Relaciones Laborales de la Universidad debe darle un espacio y fortalecer ese espacio, creo que ya es hora de hacerlo, tenemos 30 años de ser una universidad consolidada y el hecho de no tener una Junta de Relaciones Laborales, donde nosotros creamos en ella, la respetemos, porque hay gente muy noble que conforma esta Junta, creo que sería el colmo, creo que, no lo menos lo máximo que podemos darle nosotros, es darle todo el apoyo a que esta Junta siga existiendo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estoy de acuerdo Ilse, el problema es que le estamos dando todo el apoyo, pero al final la persona que decida acudir a ella va a tener que repetir el proceso a la Junta y a la Administración, o ignorar la Junta e irse de una vez a la Administración.

Es más complejo de lo que se ve, lo ideal es que Recursos Humanos tuviera ahí un cuerpo exclusivamente capacitado, con abogado, sicólogo para atender estos casos, con medidas muy sanas para poderlo enfrentar con confidencialidad, y que se desarrollara un nivel de confianza que solo el tiempo, eso es lo ideal, pero no lo tenemos en este momento. Ahora si esto significa darle un “espaldarazo” a la Junta, estoy de acuerdo que lo votemos así, pero me deja la duda de que en realidad al final sirva de algo.

\*\*\*

Estamos fuera de tiempo y tenemos que votar la ampliación de la sesión, ahorita a las doce recibía al Ministro de Descentralización, no ha llegado porque no me han llamado.

Les pediría que ampliáramos la sesión para entrar a votar esto y que no haya problema, si me avisan si me tendría que ir para no dejarlo esperando, pero con esa salvedad, estamos de acuerdo de ampliar la sesión, de acuerdo.

\*\*\*

LUIS GUILLERMO CARPIO: Votamos esta propuesta que tenemos aquí, si eso significa respaldar a la Junta y respaldar a los funcionarios que quieren aplicar a ella.

Tengo dificultades muy serías como para atender la parte de espacio físico, por ejemplo, haremos lo posible, estamos de acuerdo, quedaría 5 votos a favor y si no lo quieren votar en firme, o lo dejaríamos para la próxima sesión.

\*\*\*

Se somete a votación quedando 5 votos a favor, con la abstención del señor Mainor Herrera.

\*\*\*

MAINOR HERRERA: Quiero votarlo en firme, yo me voy a abstener.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo querés votar en firme.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Te abstenés en la votación inicial, pero estarías de acuerdo votarlo en firme, luego te damos el plazo para que pueda usted justificarse.

MAINOR HERRERA: ¿En firme que significa?

LUIS GUILLERMO CARPIO: Queda en firme.

JOAQUIN JIMENEZ: Vos no lo votaste a favor, eso está claro, pero podrías, ya que si fue aprobado el acuerdo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si no le da firmeza, lo dejamos para la próxima sesión.

JOAQUIN JIMENEZ: Cómo no quedó en firme, entonces vos valorás si le das firmeza o no, si apoyas queda en firme, ya el acuerdo fue tomado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo. Ahora su fundamentación.

MAINOR HERRERA: Gracias. Me abstengo en este caso y fundamentalmente porque quisiera que la Junta pueda cumplir con las funciones para las que ha sido

creada, dado lo que se ha discutido acá, dado la normativa institucional vigente y el voto de la Sala Constitucional al que don Celín nos ha hecho referencia, que no le da funciones de instrucción a la Junta de Relaciones Laborales, que sería para mi criterio lo que requeriría para que esas recomendaciones sean de acato de la Administración.

Me parece que las recomendaciones de esta Junta no significarían un mayor avance en lo que se propone la Administración en materia de Relaciones Laborales, por esa razón me abstengo y esperaré a que se cambie el Reglamento y que faculte a Juntas para cumplir con esa función tan importante que se requiere para la institución.

\*\*\*

Al respecto se acuerda:

#### **ARTÍCULO III, inciso 1)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 372-2010, Art. IV, celebrada el 1 de setiembre del 2010 y aprobado en firme en sesión 373-2010 (CU.CPDOyA-2010-035), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión No. 2046-2010, Art. V, inciso 1), con fecha 9 de agosto del 2010, sobre la nota del 26 de julio del 2010 (REF. CU-321-2010), suscrita por el Sr. Franklin Villalobos, Coordinador de la Junta de Relaciones Laborales, en la que solicita al Consejo Universitario que se pronuncie en relación con las competencias atribuidas a esa Junta, reguladas específicamente en el inciso e) del Artículo 113 bis del Estatuto de Personal.**

#### **CONSIDERANDO QUE:**

- 1. La Junta de Relaciones Laborales, posee atribuciones, funciones, y potestades otorgadas por el Estatuto de Personal, artículos 113 y 113 bis, así como por el Reglamento de esta Junta, artículos 2, 3, 4, 20, referentes a su Naturaleza, a sus funciones, a su actuación y a las recomendaciones que emanen de este órgano, respectivamente.**
- 2. La Junta de Relaciones Laborales en su labor ha demostrado ser consecuente con la normativa señalada, actuando de acuerdo con el espíritu de tutela laboral depositado en su conformación.**
- 3. La Junta de Relaciones Laborales es consciente que su actuar y decisiones en torno a los diferentes casos que se le presenten por parte de los y las funcionarios de la UNED, son concordantes con los artículos 113 y 113 bis del Estatuto de Personal, en cuanto a**

que, es una instancia que tiene como finalidad conciliar y dictaminar sobre los conflictos laborales y jurídicos que surjan, es un órgano bipartito y paritario, así como, el acatamiento del Reglamento de dicha Junta, referente al artículo 13 sobre las recomendaciones que emanen de esta instancia, las mismas no son de acatamiento obligatorio para la Administración, por lo que carecerán del régimen de impugnación que se establece en los artículos 57 a 62 del Estatuto Orgánico y demás normativas afines.

Asimismo, la Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo considera relevante traer a colación el Proyecto de Ley N. 17620 “Ley para prevención y tratamiento del acoso psicológico en el Trabajo”, el cual se conoce en la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa y que fue analizado por la Oficina Jurídica a solicitud del Consejo Universitario.

En su dictamen indica:

*“Aunque nuestro ordenamiento jurídico no ha regulado expresamente la figura del acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y correspondiente indemnización, en aplicación de los artículos 19, 69 inciso c) y 83, todos del Código de Trabajo; y del más general, artículo 1045 del Código Civil, por virtud del cual, todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño, está obligado a repararlo, junto con los perjuicios. Establecer si en la especie nos encontramos frente a una situación de acoso laboral exige establecer cuáles hechos han quedado plenamente acreditados para que, a partir de ahí, estimar si la acción resulta o no, procedente...”*

Se hace referencia a este Proyecto de Ley dado que, la Junta de Relaciones Laborales se ha abocado a la atención de casos presentados por las personas que se sienten afectadas por este flagelo. Para ello, la Junta ha actuado de acuerdo a las potestades otorgadas por la normativa y reglamentación institucional, brindando las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de estas situaciones.

Con base en lo expuesto en los párrafos anteriores, SE ACUERDA:

1. Reconocer la labor llevada a cabo por la Junta de Relaciones Labores, bajo el espíritu de tutela laboral de los derechos de las y los funcionarios, en concordancia con la ética, los valores de la transparencia, diálogo, respeto y de una conciencia objetiva y

colectiva. Dado que la Universidad posee un Manual de Principios Éticos, el cual debe ser orientador de la gestión de las diferentes instancias. la normativa y reglamentación de la universidad.

2. Confirmar que la Junta de Relaciones Labores emite recomendaciones y lleva a cabo la mediación entre las personas que laboran en la institución y la Administración, las Direcciones y las Jefaturas, sea en forma individual o grupal. Asimismo, que las recomendaciones emanadas no son de acatamiento obligatorio por parte de la Administración.
3. Continuar con el proceso de revisión de la reglamentación y normativa institucional, así como, la reglamentación concerniente a la Junta de Relaciones Laborales, de manera que, la universidad esté acorde con las leyes y demandas de atención a la defensa de los derechos de los y las funcionarias de la UNED, así como acatar lo referente a la atención de las situaciones planteadas en torno al acoso laboral o psicológico.
4. Es criterio de este Consejo, que la Junta de Relaciones Laborales está plenamente capacitada para que, atienda los casos que presenten las personas que laboran en la universidad en torno al acoso laboral o psicológico.
5. Interceder ante la Administración para establecer estrategias que permitan implementar un plan de capacitación y formación en el tema del acoso laboral o psicológico, coordinado por la Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Institucional de Valores y el Instituto de Estudios de Género; con base en el Manual de Principios Éticos. De manera que, la universidad logre la detección temprana del acoso laboral, prevención y concientización del tema, tratamiento y recuperación de las víctimas y técnicas de recuperación de las lesiones en el clima laboral-institucional.
6. Solicitar a la Administración que otorgue a la Junta de Relaciones Laborales las condiciones óptimas para el buen funcionamiento de esta instancia.

#### **ACUERDO FIRME**

2. Dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sobre el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 374-2010, Art. III, celebrada el 22 de setiembre del 2010 (CU.CPDOyA-2010-037), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2042-2010, Art. V, inciso 2), con fecha 22 de julio del 2010, (CU-2010-410), en el que remite a esta Comisión el oficio DTIC-2010-144 del 6 de julio del 2010 (REF. CU-278-2010), suscrito por el Sr. Vigny Alvarado, Director de Tecnología de Información y Comunicaciones, y la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que dan respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2032-2010, Art. II, inciso 1) del 6 de mayo del 2010, sobre el informe en relación con el desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).

GRETHEL RIVERA: Este asunto se revisó en conjunto con las personas que conforman la Comisión del Sistema de Gestión y Desarrollo Personal, Rosa Vindas, Vigny Alvarado, Lorena Carvajal y compañeros y compañeras de Dirección de Tecnología. Se resolvió que es sistema tiene diez años de estar tratando de dar solución a una serie de solicitudes de la institución en relación con ese sistema.

Sin embargo los resultados no han dado resultados totales sino que en forma parcial por diferentes razones que ellos expusieron.

Nosotros hicimos una serie de considerandos donde se hace el llamado que en el 2006 se vio en el Consejo, eso es cómo una parte histórica.

Luego, en el punto 2 decimos que *“En las diferentes sesiones en que el Consejo Universitario, ha analizado los diversos avances del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal, éste Órgano ha concedido plazos razonables para que la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación no ha brindado una explicación razonable y documentada sobre las demoras del proyecto.”*, asunto que tampoco se dio.

El punto 3 *“A setiembre del 2010, el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), no se ha concretado y la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación no han brindado una explicación razonables y documentada sobre las demoras del proyecto.”*

Acordamos, lógicamente agradecer la información, *“Manifestar que la inversión que la UNED ha llevado a cabo en este proyecto es cuantiosa, por lo que se considera que lo conveniente es concluirla...”*, darle un fin, que ellos continúen y que den el resultado, porque en algún momento argumentaron que se pensó en contratar otras empresas, se decidió que no porque era muy costoso y porque era mejor gente que conociera la universidad.

También les indiqué cuanto ha costado todo este proyecto a lo largo de 10 años, que hubiéramos contratado como cuatro empresas, se considera que lo

conveniente es *“Asimismo, solicitar a las personas a cargo del Sistema de Gestión y Desarrollo Personal (SGDP), informes permanentes de los avances de su labor y con resultados concretos, de lo contrario no se avalará la continuidad del mismo.”*

Ellos argumentaron que se cambiaron ciertas normas, que han hecho cambios, pero nunca han informado ni han dado avances de sus proyectos.

El tercero sería *“Solicitar a la Rectoría y a la Vicerrectoría Ejecutiva, como superiores jerárquicos en su orden de la Dirección de Tecnologías e Información y Comunicación, y a la Oficina de Recursos Humanos, que en el plazo de un mes presenten a este Consejo el planeamiento a desarrollar acompañado de un cronograma en tiempo real para la terminación definitiva del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal.”*

El punto 4 *“Solicitar a la Auditoría Interna un evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), desde sus inicios hasta la fecha.”* Ese sería el acuerdo que nosotros estamos proponiendo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo, esas jefaturas de la Rectoría son las que no tienen ningún sentido, sin embargo así está.

JOAQUIN JIMENEZ: Me parece que es un acuerdo muy fuerte, muy contundente, es una desatención que ha tenido la universidad por muchos años, en este sistema; don Carlos hablaba del 2006, hablan del 2002 en algunos casos.

Doña Grethel es muy clara en la exposición de motivos, no tuvimos unas respuestas razonables del por qué esto no se ha resuelto, retomar el asunto en los puntos 2 y 3, que es un poco parecido a lo que está sucediendo con el sistema de información a los estudiantes, para poner en ejecución el Reglamento General Estudiantil.

Aquí nos pareció como muy importante que la Auditoría intervenga esta situación y nos presente un análisis de lo que ha venido sucediendo durante todo este proyecto, y si fuera el caso, si así lo determinara el estudio de la Auditoría, que se deban de establecer responsabilidades sobre todo esto, hacerlas valer en su momento, de manera que este es un acuerdo que me parece que es muy importante y de alguna manera urgente de tomar.

ILSE GUTIERREZ: Lo que quería era referirme al mensaje que estamos mandando con la aprobación de este acuerdo y este llamado de atención, porque si bien en otros años no se había nunca resuelto el problema, creo que lo importante acá es que tengamos claro, que si una universidad pública no avanza en ciertos proyectos institucionales, nosotros estamos en ese sentido deteriorando, no solamente la imagen de universidad pública al ser tan incompetentes para poder resolver un problema institucional, sin tener que pagar, o sea utilizar el recurso humano interno.

El hecho de que funcionarios que estén en un proyecto institucional y que tengan que llevar a cabo una innovación, el mensaje que estamos enviando es, sepamos investigar, sepamos planificar, sepamos optimizar recursos, ser realmente objetivos en lo que estamos haciendo, creo que es muy sano que empecemos nosotros entrar en esa madurez y en esa cultura de saber resolver problemas con dinero público y con recurso público, creo que eso es lo importante.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo, en firme.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTICULO III, inciso 2)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 374-2010, Art. III, celebrada el 22 de setiembre del 2010 (CU.CPDOyA-2010-037), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2042-2010, Art. V, inciso 2), con fecha 22 de julio del 2010, (CU-2010-410), en el que remite a esta Comisión el oficio DTIC-2010-144 del 6 de julio del 2010 (REF. CU-278-2010), suscrito por el Sr. Vigny Alvarado, Director de Tecnología de Información y Comunicaciones, y la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que dan respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2032-2010, Art. II, inciso 1) del 6 de mayo del 2010, sobre el informe en relación con el desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).**

#### **CONSIDERANDO QUE:**

- 1. En la sesión 1825-2006, Art. 2, inciso 2) del 11 de agosto del 2006, en la sesión 1828-2006, Art. 2, inciso 2, del 01 de setiembre, en la sesión 1885-2007, Art. IV, inciso 6, del 14 de setiembre, del 2007, en la sesión 2032-2010, Art. II, inciso 1, del 6 de mayo del 2010, en la sesión 2042-2010, Art. V, inciso 2, del 15 de julio del 2010, el Consejo Universitario ha conocido diversos informes sobre el desarrollo del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), cuyos responsables institucionales son la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación.**

2. En las diferentes sesiones en que el Consejo Universitario, ha analizado los diversos avances del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal, éste Órgano ha concedido plazos razonables para que la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, precisen el tiempo de cumplimiento para la conclusión de dicho proyecto.
3. A setiembre del 2010, el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), no se ha concretado y la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación no han brindado una explicación razonable y documentada sobre las demoras del proyecto.

**SE ACUERDA:**

1. Agradecer a las personas que presentaron el Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
2. Manifiestar que la inversión que la UNED ha llevado a cabo en este proyecto es cuantiosa, por lo que se considera que lo conveniente es concluirla. Asimismo, solicitar a las personas a cargo del Sistema de Gestión y Desarrollo Personal (SGDP), informes permanentes de los avances de su labor y con resultados concretos, de lo contrario no se avalará la continuidad del mismo.
3. Solicitar a la Rectoría y a la Vicerrectoría Ejecutiva, como superiores jerárquicos en su orden de la Dirección de Tecnologías e Información y Comunicación, y a la Oficina de Recursos Humanos, que en el plazo de un mes presenten a este Consejo el planeamiento a desarrollar acompañado de un cronograma en tiempo real para la terminación definitiva del Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP).
4. Solicitar a la Auditoría Interna una evaluación del Proyecto Sistema de Gestión y Desarrollo de Personal (SGDP), desde sus inicios hasta la fecha.

**ACUERDO FIRME**

**3. Propuesta del Reglamento de Garantías y Caucciones.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 368-2010, Art. VII, celebrada el 28 de julio del 2010

(CU.CPDOyA-2010-027), en relación con el oficio DF-151-2010 de fecha 24 de mayo del 2010, suscrito por los señores Mag. Víctor Aguilar, Vicerrector Ejecutivo y Lic. Alverto Cordero, Director Financiero, (REF. CU-220-2010) en el que remiten propuesta de Reglamento de Garantías y Caucciones, en acatamiento al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2021-2010, Art. IV, inciso 5).

LUIS GUILLERMO CARPIO: Este otro tema lo podemos ver que es sobre el Reglamento de garantías y caucciones.

JOAQUIN JIMENEZ: El Reglamento de Garantías y Caucciones, es una solicitud que le hizo este Consejo Universitario a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, a solicitud de una prevención que nos hizo la Auditoría en su momento.

La Vicerrectoría Ejecutiva hizo llegar la propuesta, aunque es un reglamento un poco largo, pero es lo básico digamos para no solo proteger a la institución cuando hay funcionarios que manejan dineros, sino que también es proteger a esos funcionarios, que tengan claramente reglamentadas su función, que en este momento no existe, y la caución es una garantía que estos funcionarios tienen que dar y esta garantía tiene que ir por parte del funcionario, normalmente es un póliza que debe de pagar el funcionario.

Creo que el reglamento fue hecho en esos términos con el cuidado debido por parte de don Víctor Aguilar como Vicerrector Ejecutivo y don Alverto Cordero como Director Financiero, fue avalado por la Comisión, para atender una situación específica, creo que se puede aprobar sin ninguna dificultad el reglamento como tal.

Si hay un detalle importante don Luis que debería de considerarse, que es que las personas que atienden esto, que se les da una responsabilidad deberían ubicárseles en una categoría diferente o deberían de tener un incentivo salarial adicional, porque son personas que tienen una responsabilidad adicional, que no es compensada; por ejemplo tienen que hacer una inversión en una póliza, que está prevista en el reglamento, el manejo del dinero es una cuestión delicada, pero que no hay ninguna, eso es un tema que la administración debería de proponer y resolver que estas personas a las que se les asigna esta responsabilidad, también tengan, probablemente puedan ser ubicadas en una categoría diferente al resto de los funcionarios.

Por ejemplo en un centro universitario lo que hacen es tomar a cualquier funcionario del centro y decir -a partir de aquí usted maneja la caja chica o los dineros del centro-, pero queda en igualdad de condiciones con el resto de los funcionarios y sus responsabilidades son totalmente diferentes.

Lo mismo sucede aquí, los que están en ventanilla tienen responsabilidades de muchos millones, esa gente maneja cantidades muy grandes de dinero y ahí la

administración, pienso que debería de proceder. Pero en principio me parece que es prudente aprobar el reglamento así como está.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es poco lo que protege, les soy sincero, pero tiene que estar reglamentado, la misma ley lo obliga, la misma Ley de Control Interno lo obliga.

Por ejemplo, en mi caso cuando entro a mi cuenta bancaria del Banco Nacional, me salen todas las cuentas de la UNED, y ahí tengo que buscar la mía entre todas, porque yo soy parte que firma.

Por ejemplo cuando voy a entrar a internet, yo no lo hago en cualquier red, me tengo que cuidar mucho de eso, tienen que ser redes seguras, y eso le pasa a todos los que tienen cuentas mancomunadas en todos los banco, lógicamente las cuentas están bloqueadas; por ejemplo yo no puedo hacer transacciones, están bloqueadas para hacer transacciones, esa es la garantía que tiene, pero te sale todo.

Cuando yo estaba como Vicerrector y Director yo controlaba cuentas, controlaba que no tuvieran mucho efectivo, para que las inversiones estuvieran moviendo etc., ahora no lo hago, pero me siguen saliendo; es tanta plata que se maneja, que ninguna garantía de estas protege, igual movimientos de planilla te sale en la cuenta ¢400, ¢ 500 millones.

MAINOR HERRERA: Con respecto a lo que dice don Joaquín, con esto de los fondos, sobre todo lo de los centros, vieran que preocupante que es, por ejemplo, recuerdo la experiencia cuando ningún funcionario quería asumir la responsabilidad del fondo de la caja chica, porque me decían cuál es el incentivo, si yo tengo que ir a depositar un monto para la póliza y salarialmente no hay ninguna categoría que le incentive para llevar y la responsabilidad es bien grande.

Me parece que la universidad debería a futuro, creo que ya se está haciendo un estudio con la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Centros para revisar todas las funciones y los puestos de los centros universitarios, debería de tomar en cuenta esto para efectos de estimular de alguna manera a quienes asumen esta responsabilidad.

Aquí en el acuerdo me queda una gran duda, dice “...remitir esta propuesta al Plenario, con el fin de que en el seno del mismo se analice y se tome la decisión pertinente.”, ¿cuál decisión pertinente estaríamos tomando?

LUIS GUILLERMO CARPIO: Aprobarlo.

MAINOR HERRERA: Es aprobarlo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso es lo que dicen los técnicos.

Tomando esa preocupación Mainor, podemos partir el acuerdo en dos, uno es aprobarlo tal como lo solicita la parte técnica y a la vez solicitarle a la Oficina de Recursos Humanos que acelere el estudio para que las plazas que están consideradas dentro de este Reglamento de Garantías y Caucciones, tengan la valoración respectiva en su categoría del puesto, les parece en esos términos, los que están de acuerdo en esas condiciones, en firme.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTICULO III, inciso 3)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 368-2010, Art. VII, celebrada el 28 de julio del 2010 (CU.CPDOyA-2010-027), en relación con el oficio DF-151-2010 de fecha 24 de mayo del 2010, suscrito por los señores Mag. Víctor Aguilar, Vicerrector Ejecutivo y Lic. Alverto Cordero, Director Financiero, (REF. CU-220-2010) en el que remiten propuesta de Reglamento de Garantías y Caucciones, en acatamiento al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2021-2010, Art. IV, inciso 5).**

### **SE ACUERDA:**

- 1. Aprobar el siguiente Reglamento de las cauciones que deben rendir los funcionarios de la Universidad encargados de recaudar, custodiar o administrar fondos públicos de efectivo, valores o sus equivalentes.**

## **REGLAMENTO DE LAS CAUCIONES QUE DEBEN RENDIR LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD ENCARGADOS DE RECAUDAR, CUSTODIAR O ADMINISTRAR FONDOS PÚBLICOS DE EFECTIVO, VALORES O SUS EQUIVALENTES.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposición general**

Artículo 1. — **Objeto y ámbito de aplicación.** El presente Reglamento se aplicará, únicamente a aquellos funcionarios, encargados de recaudar, custodiar o administrar fondos públicos de efectivo, valores o sus equivalentes, quienes deberán rendir cauciones a favor de la Institución para la cual laboran, para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Lo anterior conforme a lo dispuesto en el numeral 13 de la Ley No. 8131 “Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos” y la Ley No. 8292 “Ley General de Control Interno.”

## CAPÍTULO II

### Naturaleza de la caución

Artículo 2. — **Formas de rendir la caución.** La caución a favor de la Institución, podrá ser rendida por alguna de las siguientes formas:

- a) Depósito de dinero efectivo en cuenta corriente bancaria a favor de la Institución. El depósito será efectuado en un banco del Sistema Bancario Estatal y en la moneda de curso legal en el país o su equivalente en moneda extranjera, de acuerdo con el tipo de cambio de compra vigente al día en que se rinde la caución.
- b) Seguro de fidelidad individual o cualquier producto equivalente, ofrecido por un ente asegurador autorizado por ley, en cuyo caso el garante deberá suscribir una póliza a favor de la Institución.
- c) Rendición de una Letra de cambio a favor de la Institución la cual deberá ser renovada una vez al año, para respaldar este documento se aportará al menos un avalista, el cual debe ser funcionario Público nombrado en propiedad en su puesto. Además el salario líquido total del o los avalistas, debe cubrir al menos el cuarenta y cinco por ciento del monto garantizado.
- d) Cualquier otro mecanismo que estime pertinente la Institución, siempre que garantice adecuadamente el cumplimiento de la caución.

Cualquiera de las anteriores formas de caución, deberán efectuarse en un plazo no mayor de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de nombramiento en el cargo o de la fecha en que se haya dispuesto el deber de rendir, ajustar o actualizar la cauciones y se solventará con el propio peculio del funcionario garante.

Artículo 3. — **Intereses.** No se reconocerán intereses por las cauciones mantenidas en custodia o administración de la Institución.

Artículo 4. — **Monto de la Caución.** La Dirección Financiera, determinará el monto de la caución, asimismo dicho monto será objeto de revisión por esta misma dependencia al menos una vez al año. En el caso de proceder un ajuste, esta instancia comunicará por escrito al caucionante la necesidad de actualizar, completar o sustituir el monto de su caución, en un término no mayor de diez días hábiles.

Artículo 5. — **Deber de informar sobre movimientos de los caucionantes.** Corresponderá a Oficina de Recursos Humanos informar a la Dirección Financiera, sobre el nombramiento, cese o traslado de funcionarios en puestos que por la índole de sus funciones, se encuentran obligados a presentar caución. En un plazo máximo de quince días hábiles.

Artículo 6. — **Deber de las Jefaturas.** Todas las jefaturas de la Institución que cuentan con personal obligado a rendir caución, tendrán un plazo de quince días hábiles posteriores a la formalización del movimiento respectivo, para informar a la Dirección Financiera, sobre el nombramiento, cese o traslado de funcionarios en puestos que por la índole de sus funciones, se encuentran obligados a presentar caución, así como de cualquier cambio que se produzca a lo interno en relación con éstos.

Artículo 7. — **De la forma para determinar el monto de la caución.** A efectos de determinar el monto de la caución que deberá rendir el funcionario respectivo, la Dirección Financiera tomará en cuenta: a) el monto de recursos que administra el funcionario, b) el nivel de responsabilidad, c) el salario del funcionario, d) el nivel de riesgo, medidas de control implantadas y su efectividad.

Para cualquiera de las opciones de rendir cauciones, definidas en el presente reglamento, se valorarán los requisitos necesarios en cada opción y monto a garantizar y se elegirá aquella que esté en estricto apego a los principios de lógica, eficiencia, eficacia, economía, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Una vez suscrita la caución, el funcionario deberá presentar la documentación que garantice la emisión de la misma por el monto y plazo establecidos a la Unidad designada, según lo estipulado en el artículo 12 del presente reglamento para su custodia, copia que deberá agregarse al expediente personal respectivo. Asimismo el funcionario deberá presentar esta documentación cada vez que renueve las cauciones.

La Unidad designada, en un plazo no mayor de diez días hábiles; le prevendrá por única vez al caucionante la presentación de la misma. En caso de incumplimiento del caucionante, se aplicará lo dispuesto en el capítulo VII del presente reglamento.

Artículo 8. — **Deber de la Dirección Financiera.** Esta instancia debe enviar una copia de la caución a la Oficina de Recursos Humanos, que deberá agregarse al expediente personal del caucionante, en un plazo no mayor a quince días hábiles a partir de la recepción de la documentación.

Artículo 9. — **Del plazo de las cauciones.** Las cauciones que rindan los funcionarios, deberán mantenerse vigentes siempre y cuando cumplan alguna de las funciones descritas en el artículo 1 del presente reglamento.

### **CAPÍTULO III**

#### **De los funcionarios llamados a rendir cauciones**

Artículo 10. — **Funcionarios obligados a rendir caución.** Deberán rendir cauciones todos los funcionarios que recauden, custodien o administren fondos públicos de efectivo, valores o sus equivalentes, independientemente de la categoría, nombre de la plaza o su cargo, ya sea que ostenten un nombramiento definido o indefinido de acuerdo con los siguientes niveles:

##### **Nivel A (Nivel Gerencial).**

Vicerrector Ejecutivo, Director Financiero.

##### **Nivel B ( Nivel de Jefaturas).**

Jefe de Tesorería.

##### **Nivel C ( Nivel Operativo ).**

Todos aquellos funcionarios no incluidos en los niveles A o B, que recauden, custodien o administren fondos públicos de efectivo, valores o sus equivalentes.

Artículo 11. — **Obligación de mantener cauciones por cambio de nombre de puesto.** Los caucionantes que ocupen los puestos citados en el artículo 10 de este reglamento, mantendrán su obligación de presentar cauciones cuando el nombre de la clase o categoría de puesto que ocupan sea variado, siempre que se mantenga la misma naturaleza de las funciones que exigen la rendición de la caución.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Control de las cauciones.**

Artículo 12. — **Control en la ejecución de las disposiciones del presente Reglamento.** La Dirección Financiera, designará formalmente la Unidad

encargada del trámite, custodia y control de las cauciones y ejercerá las siguientes funciones:

- a. Establecer y mantener un registro actualizado de los funcionarios caucionantes. Dicho registro deberá contener como mínimo, la descripción de los puestos que exigen la rendición de la caución, el periodo de presentación de la caución, fecha de renovación y vencimiento, verificación de los montos.
- b. Comprobar la eficacia de los documentos que comprueben la presentación de cauciones.
- c. Verificar que el funcionario obligado, rinda la caución en el plazo establecido en este Reglamento.
- d. Supervisar que todos los funcionarios obligados a rendir las cauciones, a la entrada en vigencia del presente Reglamento, suscriban la correspondiente caución, conforme a las disposiciones transitorias aquí dispuestas.
- e. Realizar los trámites de ejecución de la cauciones cuando proceda, o de cancelación o devolución cuando el funcionario deje de laborar en el puesto obligado a caucionar.

Artículo 13.— **Denuncia de un ilícito.** Cuando un funcionario detecta que el caucionante en el ejercicio de sus funciones incurre en un acto ilícito que genere pérdida, defraudación o perjuicio sobre los fondos en efectivo, valores o equivalentes, bajo su responsabilidad; dará aviso a la instancia competente para realizar la investigación respectiva.

## **CAPÍTULO V**

### **De las obligaciones del caucionante.**

Artículo 14. — **Deberes de los caucionantes.** Los funcionarios llamados a caucionar, deberán tomar las medidas adecuadas y constantes para controlar la exactitud de las cuentas del dinero y de los valores a su cargo, además de aplicar las medidas establecidas por el sistema de control interno institucional.

Artículo 15. — **Deber de informar.** El cuacionante debe de informar a la instancia encargada de la administración financiera de cualquier cese de funciones en el puesto, ya sea temporal o permanente.

Artículo 16. — **Deber de acatamiento.** Todo funcionario obligado a caucionar, deberá acatar lo estipulado en el artículo 13 de la Ley 8131 de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, y en el presente reglamento.

Artículo 17. — **De la responsabilidad para renovar la caución.** La responsabilidad de renovar la caución, corresponderá a cada funcionario obligado. Asimismo si la caución se ejecuta antes de cumplirse su periodo de vigencia, el

funcionario deberá rendir nuevamente una caución con la finalidad de que no quede ningún periodo de tiempo sin la correspondiente protección.

## CAPÍTULO VI

### De la ejecución y devolución de las cauciones

Artículo 18. — **Ejecución de las cauciones.** Cuando se comprueben hechos que deben ser reparados conforme al objeto de la caución y una vez firme la resolución dictada por el órgano competente, éste deberá ordenar la ejecución de la caución que el funcionario haya rendido. Lo anterior sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles y penales que correspondan, respetando el debido proceso.

Artículo 19. — **Plazo para solicitar la devolución.** Las cauciones rendidas por los caucionantes serán devueltas al finalizar el plazo dispuesto en el artículo 9, en la forma que originalmente fue suministrada, salvo en caso de tratarse de una póliza, la cual debe consumirse en su totalidad por el periodo suscrito, por cuanto según las condiciones de la misma no aplican devoluciones ni parciales ni totales.

Artículo 20. — **Trámite de devolución.** A solicitud del caucionante interesado, la Unidad designada según lo establecido en el artículo 12 del presente reglamento, procederá a realizar los trámites de devolución de la caución rendida, para lo cual contará con un plazo de diez días hábiles a partir del momento en que sea exigible tal obligación, en aquellos casos en que por la naturaleza de la gestión, la Administración requiera más tiempo, ésta contará con un plazo adicional de diez días hábiles; lo anterior considerando la salvedad hecha en el artículo 19 del presente cuerpo normativo.

## CAPÍTULO VII

### Sanciones

Artículo 21. — **Incumplimiento en la rendición de la caución.** Si el funcionario obligado a rendir la caución, no suscribiere la misma, o bien no mantuviere vigente dicha caución por el período requerido, constituirá causal para el cese en el cargo sin responsabilidad patronal, todo conforme lo dispuesto en el artículo 120 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, previa garantía del debido proceso.

Artículo 22. — **Caución rendida por un monto inferior.** Si la caución fuere rendida por un monto inferior al establecido, la Unidad designada según lo dispuesto en el artículo 12, del presente reglamento, comunicará al respectivo funcionario para que en un plazo improrrogable no mayor a quince días hábiles, proceda a rendir la caución por el monto previsto, presentando dentro de ese

plazo la documentación respectiva, bajo el entendido de que su omisión o incumplimiento determinará la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas por la Ley de Control Interno No 8292.

Artículo 23. — **Medidas adicionales para el resarcimiento de daños y perjuicios.** La Administración deberá tomar medidas adicionales para el eventual resarcimiento de daños y perjuicios ocasionados por el caucionante contra el patrimonio de la Institución, cuando la responsabilidad del funcionario haya sido probada, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa disciplinaria y penal que corresponda.

Artículo 24. — **Al funcionario encargado del control de la caución.** El funcionario de la Unidad designada según lo dispuesto en el artículo 12 del presente reglamento, encargado del control de las cauciones, que por negligencia, culpa o dolo no lleve un control adecuado y por ende le ocasione un perjuicio económico a la Institución, será solidariamente responsable administrativa, civil y penalmente, según se determine.

Artículo 25. — **A las Jefaturas de funcionarios caucionantes.** Todas aquellas jefaturas que incumplan lo establecido en el artículo 6 de este reglamento serán solidariamente responsables administrativa, civil y penalmente, según se determine.

Artículo 26. — **Sanción por omisión de denuncia de un hecho ilícito.** Cuando un funcionario tiene conocimiento de que un caucionante realiza un mal manejo de los fondos de efectivo, valores o equivalentes y no lo denuncia será solidariamente responsable administrativa, civil y penalmente, según se determine.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones finales y transitorias

Artículo 27. — Rige a partir de su publicación o por cualquier otro medio de formalización establecido por la Institución.

Transitorio I. — La Dirección Financiera, contará con un plazo de sesenta días hábiles, contados a partir de la publicación de este reglamento, para determinar los montos de las cauciones que deberán rendir los funcionarios a que se refiere el artículo 10 del presente Reglamento.

Transitorio II. — Una vez que la Dirección Financiera haya notificado a los caucionantes, el monto correspondiente de la caución que deberán rendir, dichos funcionarios contarán con un plazo no superior a treinta días hábiles siguientes a la comunicación, para rendir la misma en los términos y condiciones que establece la presente normativa, transcurrido el cual sin que se haya rendido, se configurará la causal de cese del cargo sin responsabilidad patronal.

2. **Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que acelere el estudio, para que las plazas que están consideradas dentro del “Reglamento de las cauciones que deben rendir los funcionarios de la Universidad encargados de recaudar, custodiar o administrar fondos públicos de efectivo, valores o sus equivalentes”, tengan la valoración respectiva en su categoría de puesto.**

#### **ACUERDO FIRME**

#### **4. Informe Anual de Labores de la de la Mag. Rosa Vindas, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 373-2010, Art. III, celebrada el 8 de setiembre del 2010 (CU.CPDOyA-2010-036), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2028-2010, Art. V, inciso 10), con fecha 28 de abril del 2010, (CU-2010-10-224) en el que envía a esta Comisión, el oficio O.R.H-.123-2010, del 6 de abril del 2010 (REF. CU-119-2010), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite el Informe Ejecutivo de Labores de su gestión, correspondiente al período del 1 de abril del 2009 al 31 de marzo del 2010.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Pasamos al informe de doña Rosa, aquí se le agradece y se le solicita el Plan estratégico, ese Plan ya tiene rato de estar aquí, esa fue una iniciativa de Joaquín hace como dos años, se le pidió al Vicerrector Ejecutivo, en ese entonces y no lo presentó.

GRETHEL RIVERA: Precisamente en la presentación de ella se evidenció que no había un plan estratégico, entonces la Comisión resolvió pedírselo y se le dijo a ella que tenía que presentarlo, le estamos solicitando al Plenario que se le pida en un plazo de 15 días a partir del acuerdo que se tome.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo.

JOAQUIN JIMENEZ. Totalmente de acuerdo, pero habría que hacerle la referencia que es el Plan estratégico solicitado en el acuerdo del 2007, para que no vaya a pensar de que es uno nuevo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay que hacerlo así, porque ahí están todas las valoraciones y consideraciones.

MAINOR HERRERA: A mí me parece bien el acuerdo, y no solamente el caso de doña Rosa, si no a todas las jefaturas, lo que sí me parece muy pequeño es el período, se están dando 15 días a partir de esa fecha, me parece que debemos aumentarlo a 30 días.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sí quince días son muy pocos, más que todo son 15 días entrando en enero, me parece 30 días.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTICULO III, inciso 4)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 373-2010, Art. III, celebrada el 8 de setiembre del 2010 (CU.CPDOyA-2010-036), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2028-2010, Art. V, inciso 10), con fecha 28 de abril del 2010, (CU-2010-10-224) en el que envía a esta Comisión, el oficio O.R.H.-123-2010, del 6 de abril del 2010 (REF. CU-119-2010), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite el Informe Ejecutivo de Labores de su gestión, correspondiente al período del 1 de abril del 2009 al 31 de marzo del 2010.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Agradecer a la Sra. Rosa Vindas, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, la presentación del Informe Anual de Labores de su gestión.**
- 2. Solicitar a la Sra. Rosa Vindas remitir al Consejo Universitario el Plan Estratégico de la Oficina de Recursos Humanos, solicitado en sesión 1982-2009, Art. 1-a), del 18 de junio del 2009, en un plazo de treinta días (28 de febrero del 2011).**

#### **ACUERDO FIRME**

- 5. Ley de Hostigamiento Sexual.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 375-2010, Art. III, celebrada el 29 de setiembre del 2010 y aprobado en firme en sesión 378-2010 (CU.CPDOyA-2010-038), en relación con el correo enviado por la Sra. Rocío Chaves, con fecha 25 de agosto del 2010, (REF. CU. 409-2010), en el que solicita audiencia a esta Comisión con el fin de informar el quehacer del Instituto de Estudios de Género y las acciones que están planificando en relación con el Hostigamiento Sexual y el Hostigamiento Laboral en la UNED.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La Ley de Hostigamiento Sexual ¿qué pasó con eso?

GRETHEL RIVERA: La Comisión igualmente recibió a Rocío Chaves la Coordinadora del Instituto de Estudios del Género, ella nos pidió audiencia, específicamente para explicarnos la Ley de Hostigamiento Sexual y Hostigamiento Laboral, que es la actual, nos hizo referencia a la importancia de que la UNED se avoque a la capacitación y a conocer y a tomar acciones a lo indicado en esa Ley.

Nosotros en los considerandos anotamos *“1. La Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo, atendió la solicitud de audiencia de la Coordinadora del Instituto de Estudios de Género, con el fin de informar el quehacer del Instituto de Estudios de Género y las acciones que están planificando en relación con el Hostigamiento Sexual y el Hostigamiento Laboral en la UNED./ 2. La Universidad ha realizado esfuerzos para la formación en el tema de Hostigamiento Sexual, no obstante, debe llevar a cabo esta capacitación y formación en torno a la nueva Ley de Hostigamiento Sexual./ 3. Se requiere actualizar el Reglamento de Hostigamiento Sexual de la UNED. SE ACUERDA recomendar al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo: 1. Agradecer a la señora Rocío Chaves, la información suministrada en torno al Instituto de Estudios de Género y la nueva Ley de Hostigamiento Sexual./ 2. Solicitar a la señora Rocío Chaves, que presente al Consejo Universitario la petitoria de actualización del Reglamento de Hostigamiento Sexual de la universidad, a la luz de la nueva legislación.”*

Nosotros habíamos tomado otro acuerdo, pero nos dimos cuenta, gracias a la orientación de Joaquín, que nosotros tenemos que responder a un pedido del Consejo Universitario, por lo tanto le estamos pidiendo a Rocío que presente este reglamento y posteriormente el Consejo nos pedirá que nos pronunciemos sobre eso y ahí saldrá otro acuerdo más profundo, por el momento falta ese paso que es urgente, porque ya ella también me está preguntando, estamos atrasados.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo y en firme.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

**ARTICULO III, inciso 5)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 375-2010, Art. III, celebrada el 29 de setiembre del 2010 y aprobado en firme en sesión 378-2010 (CU.CPDOyA-2010-038), en relación con el correo enviado por la Sra. Rocío Chaves, con fecha 25 de agosto del 2010, (REF. CU. 409-2010), en el que solicita audiencia a esta Comisión con el fin de informar el quehacer del Instituto de Estudios de Género y las acciones que están planificando en relación con el Hostigamiento Sexual y el Hostigamiento Laboral en la UNED.**

**CONSIDERANDO QUE:**

- 1. La Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo, atendió la solicitud de audiencia de la Coordinadora del Instituto de Estudios de Género, con el fin de informar el quehacer del Instituto de Estudios de Género y las acciones que están planificando en relación con el Hostigamiento Sexual y el Hostigamiento Laboral en la UNED.**
- 2. La Universidad ha realizado esfuerzos para la formación en el tema de Hostigamiento Sexual, no obstante, debe llevar a cabo esta capacitación y formación en torno a la nueva Ley de Hostigamiento Sexual.**
- 3. Se requiere actualizar el Reglamento de Hostigamiento Sexual de la UNED.**

**SE ACUERDA:**

- 1. Agradecer a la señora Rocío Chaves, la información suministrada en torno al Instituto de Estudios de Género y la nueva Ley de Hostigamiento Sexual.**
- 2. Solicitar a la señora Rocío Chaves, que presente al Consejo Universitario la petitoria de actualización del Reglamento de Hostigamiento Sexual de la universidad, a la luz de la nueva legislación.**

**ACUERDO FIRME**

## **6. Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 376-2010, Art. IV, celebrada el 13 de octubre del 2010 y aprobado en firme en sesión 378-2010 (CU.CPDOyA-2010-039), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión No. 2051-2010, Art. IV, inciso 39), con fecha 2 de setiembre del 2010, (CU. 2010-539) en el que remite oficio PROVAGARI-016-2010 del 18 de agosto del 2010 (REF. CU-390-2010), suscrito por el Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), en relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión 2032-2010, Art. II, inciso 9), celebrada el 6 de mayo del 2010, en el que se solicita que se constate que la normativa interna se ajusta a lo estipulado en la Ley General de Control Interno. Asimismo, remite el pronunciamiento O.J.2010-271 de la Oficina Jurídica

Además, remite copia de la nota PROVAGARI-045-2010, suscrita por el Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), con fecha 9 de setiembre del 2010, en el que solicitan a la Oficina Jurídica una reunión de coordinación, para establecer el cronograma y determinar el plazo real en que se posible desarrollar la revisión de la normativa.

También, analiza nota PROVAGARI-050-2010, suscrita por el Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), con fecha 29 de setiembre del 2010, en el que solicita a esta Comisión aclarar en relación con el acuerdo inicial que da origen a este asunto; delimitación y alcances del mismo.

Asimismo, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibe la visita del Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), y de la Sra. Zayra Flores, funcionaria de PROVAGARI, con el fin de brindar información con respecto a la revisión de normativa institucional vigente a la luz de la Ley General de Control Interno.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Seguimos con el Programa de Valoración de Gestión Administrativo y el Riesgo Institucional, también de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, el documento que había presentado Carlos Montoya.

GRETHEL RIVERA: La Comisión recibió a don Carlos Montoya y a doña Zaira Flores, considerando que *“1. La Universidad Estatal a Distancia al igual que otras universidades e instituciones públicas debe acogerse a las diferentes leyes tales como la Ley General de Control Interno. / 2. La UNED debe contar con el*

*Reglamento para la operación y mantenimiento del sistema de Control Interno de la universidad. / 3. El Programa de Valoración de la Gestión Administrativa y del Riesgo Institucional requiere organizar su labor, de un plan de trabajo que contenga un cronograma de actividades a realizar en torno a la verificación de que cada unidad académica y Administrativa esté actuando de conformidad con la normativa institucional y la Ley de Control Interno; además de socializar su labor en la comunidad universitaria. SE ACUERDA recomendar al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo: 1. Solicitar a la Oficina Jurídica elabore el Reglamento para la Operación y Mantenimiento del Sistema de Control Interno de la Universidad. / 2. Solicitar al Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), el plan de trabajo con el cronograma de actividades a realizar en torno a la verificación de que cada unidad académica y administrativa esté actuando de conformidad con la normativa institucional y la Ley de Control Interno./ 3. Solicitar al Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI) un plan de divulgación de la labor que lleva a cabo en la comunidad universitaria.”*

Todo eso debido a que ellos expresaban que no reciben el apoyo de los compañeros de muchas unidades y demás; entonces se les indica que cuando hay desconocimientos la gente no responde tan rápidamente, que se necesita el apoyo de la administración, que lo tiene, pero que además si era necesario que divulgaran también ese trabajo que están haciendo y la importancia de cumplir con esas leyes. En ese sentido va el acuerdo.

ILSE GUTIERREZ: En realidad cuando una institución entra en ese enfoque de gestión basado en la planificación, estos programas, como aquí los hemos llamado en la UNED (PROVAGARI) Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional, viene a jugar un papel muy importante, no solamente para optimizar esa planificación, sino para que esa gestión y ese dinamismo se vuelva mucho más efectivo.

Por ejemplo, la preocupación de Mainor Herrera, constante de quienes están en las coordinaciones, jefaturas, direcciones, este programa lo que viene es más bien hacerle un llamado a los funcionarios que quienes quieran estar en coordinaciones o en jefaturas tendrán una labor mucho más fuerte, tiene que ser mucho más efectiva a cómo lo había sido en años anteriores.

Realmente el estar cumpliendo y estar atendiendo un plan institucional requiere de mucha organización, no solamente de planificación sino también de tener un enfoque organizacional adecuado para que darle efectividad a todos los procesos. Me parece que este acuerdo en apoyar al programa PROVAGARI viene a seguir avanzando en esa reorientación que quiere avanzar la UNED.

MAINOR HERRERA: Estoy de acuerdo con los tres puntos del acuerdo, solo que en el punto 2 me parece muy importante que le pongamos fecha, porque ahí lo está dejando indefinidamente y me parece que deberíamos de darle unos 30 días, dice *“Solicitar al Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo*

*Institucional (PROVAGARI), que en un plazo de 30 días presente un plan de trabajo.”*

LUIS GUILLERMO CARPIO: Está bien, estamos de acuerdo, en firme con esa observación.

Propongo que la sesión del próximo jueves iniciemos a las 8:30 a.m. de nuevo para poder seguir.

MAINOR HERRERA: Don Luis tal vez iniciamos con los dictámenes de la Comisión Plan Presupuesto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Con uno.

MAINOR HERRERA: Ya vimos los de Ilse, ahora vienen otros de Ilse, tal vez como para que me den chance.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Saque los de prioridad, para no concentrarnos ahí. Este tipo de decisiones lo vamos a seguir haciendo para ponernos al día, así no nos quita debate y análisis.

MAINOR HERRERA: Tal vez que sea de dos o tres horas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ahí lo vamos a valorar, yo les traigo una propuesta.

\* \* \*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTICULO III, inciso 6)**

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 376-2010, Art. IV, celebrada el 13 de octubre del 2010 y aprobado en firme en sesión 378-2010 (CU.CPDOyA-2010-039), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión No. 2051-2010, Art. IV, inciso 39), con fecha 2 de setiembre del 2010, (CU. 2010-539) en el que remite oficio PROVAGARI-016-2010 del 18 de agosto del 2010 (REF. CU-390-2010), suscrito por el Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), en relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión 2032-2010, Art. II, inciso 9), celebrada el 6 de mayo del 2010, en el que se solicita que se constate que la normativa interna se ajusta a lo estipulado en la Ley General de Control Interno. Asimismo, remite el pronunciamiento O.J.2010-271 de la Oficina Jurídica**

Además, remite copia de la nota PROVAGARI-045-2010, suscrita por el Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), con fecha 9 de setiembre del 2010, en el que solicitan a la Oficina Jurídica una reunión de coordinación, para establecer el cronograma y determinar el plazo real en que se posible desarrollar la revisión de la normativa.

También, analiza nota PROVAGARI-050-2010, suscrita por el Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), con fecha 29 de setiembre del 2010, en el que solicita a esta Comisión aclarar en relación con el acuerdo inicial que da origen a este asunto; delimitación y alcances del mismo.

Asimismo, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibe la visita del Sr. Carlos Montoya, Coordinador del Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), y de la Sra. Zayra Flores, funcionaria de PROVAGARI, con el fin de brindar información con respecto a la revisión de normativa institucional vigente a la luz de la Ley General de Control Interno.

#### **CONSIDERANDO QUE:**

- 1. La Universidad Estatal a Distancia al igual que otras universidades e instituciones públicas debe acogerse a las diferentes leyes tales como la Ley General de Control Interno.**
- 2. La UNED debe contar con el Reglamento para la operación y mantenimiento del sistema de Control Interno de la universidad.**
- 3. El Programa de Valoración de la Gestión Administrativa y del Riesgo Institucional requiere organizar su labor, de un plan de trabajo que contenga un cronograma de actividades a realizar en torno a la verificación de que cada unidad académica y Administrativa esté actuando de conformidad con la normativa institucional y la Ley de Control Interno; además de socializar su labor en la comunidad universitaria.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Solicitar a la Oficina Jurídica elabore el Reglamento para la Operación y Mantenimiento del Sistema de Control Interno de la Universidad.**

2. **Solicitar al Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI), que en un plazo de treinta días (28 de febrero del 2011), presente el plan de trabajo con el cronograma de actividades a realizar en torno a la verificación de que cada unidad académica y administrativa esté actuando de conformidad con la normativa institucional y la Ley de Control Interno.**
  
3. **Solicitar al Programa de Valoración de Gestión Administrativa y el Riesgo Institucional (PROVAGARI) un plan de divulgación de la labor que lleva a cabo en la comunidad universitaria.**

**ACUERDO FIRME**

\* \* \*

Se levanta la sesión a las 12:40 p.m.

MAG. LUIS GMO. CARPIO MALAVASI  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / NA / EF / LP \*\*