

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

---

16 de abril, 2015

**ACTA No. 2418-2015**

**PRESENTES:** Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside  
Ilse Gutierrez Schwanhäuser  
Mainor Herrera Chavarría  
Mario Molina Valverde,  
Marlene Víquez Salazar  
Orlando Morales Matamoros  
Alfonso Salazar Matarrita

**INVITADOS**

**PERMANENTES:** Ana Myriam Shing, coordinadora general Secretaría  
Consejo Universitario  
Celín Arce, jefe Oficina Jurídica  
Karino Lizano, auditor interno

**AUSENTE:** Grethel Rivera Turcios, con justificación

Se inicia la sesión al ser las nueve horas y ocho minutos en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

**I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**

**LUIS GUILLERMO CARPIO:** Buenos días. Iniciamos la sesión 2418-2015 de hoy 16 de abril, 2015 con la agenda que tienen para su consideración. ¿Alguna modificación?

Tenemos en el orden ver la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, de segundo la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, tercero la Comisión Plan Presupuesto, cuarto la Comisión de Asuntos Jurídicos, y quinto la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios.

Tengo la solicitud de doña Grethel Rivera donde pide que se le excuse por seguir incapacitada, tenemos el correo que nos envía. También solicita que no se

convoque la Comisión de Estudiantil y justificar las ausencias en las Comisiones de Políticas de Desarrollo Académico y Plan Presupuesto. Inicialmente está incapacitada hasta el 4 de mayo.

Don Orlando Morales también se excusa porque viene tarde.

En ese orden de comisiones don Mainor me ha solicitado que en la Comisión Plan Presupuesto veamos los puntos c) y e) que pasaríamos a los puntos a) y b) respectivamente, siendo un tema de aranceles trataríamos de verlo en el transcurso de la mañana, sino haríamos un ajuste para tratar de verlos antes de terminar la sesión.

ILSE GUTIERREZ: Quería proponer que viéramos hoy el punto b) de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, que es el Informe final de gestión 2011-2014 de la señora Lizette Brenes como vicerrectora de investigación, que la semana pasada aquí en el Consejo Universitario vimos los tres dictámenes conjuntos y no hubo claridad en cuanto a los contenidos.

Dado que es urgente avanzar con la agenda, propongo que veamos el de la Vicerrectoría de Investigación que está más claro el contenido y que si hay una segunda ronda, veamos el informe del punto a) que es el de la Vicerrectora Académica para tenerles una propuesta de redacción, ya en la segunda ronda.

MAINOR HERRERA: Buenos días. Para solicitar a este plenario que se incluya el perfil para el Director (a) de Extensión Universitaria, que tiene prioridad también en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, si fuera posible para verlo después de conocer el punto a) de esta comisión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Por qué no lo vemos de primero don Mainor? Y lo de la ejecución del modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores de segundo.

MAINOR HERRERA: Estoy de acuerdo, porque este perfil está un poco atrasado, el otro tema también está atrasado y soy consciente doña Marlene ha insistido en las últimas sesiones para que se conozca el tema, pero no hemos podido llegar a los dictámenes de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional.

Mi propuesta, si lo tienen a bien, es que podamos conocer los dos en su orden.

MARLENE VIQUEZ: Voy por esa misma línea, no tengo inconveniente en que se vea lo del perfil que es un proceso rápido, pero lo que sí me preocupa don Luis es que el dictamen sobre la ejecución del modelo evaluativo integral del rendimiento de jefes y directores tiene cerca de dos años de estar en la agenda del Consejo Universitario y esto guarda relación con aquella famosa modificación que hicimos del artículo sexto, que usted y yo lo promovimos, era el inciso h) que habíamos quedado que se aprobaba, pero había que hacer una evaluación, después de tanto tiempo, más de 10 años eso es importante que se haga.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo. ¿No hay objeción de que veamos dos puntos de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo? Entonces lo hacemos de esa manera.

¿Alguna otra modificación a la agenda? ¿No hay? Entonces iniciamos.

\*\*\*

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

## **I. APROBACION DE LA AGENDA**

## **II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES**

### **1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO**

- a. Cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”. CU.CPDOyA-2015-007
- b. Ejecución de un modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores. CU.CPDOyA-2013-040
- c. Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. (Continuación) CU.CPDOyA-2013-049
- d. Perfiles jefaturas Dirección de Asuntos Estudiantiles, Oficina Atención Socioeconómica, Oficina de Promoción Estudiantil, y Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil. CU.CPDOyA-2013-054

### **2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO**

- a. Presentación de los Informes de gestión de las señoras Katya Caderón y Lizette Brenes, Vicerrectora Académica y Vicerrectora de Investigación respectivamente. CU.CPDA-2015-001
- b. Informe final de gestión 2011-2014 de la señora Lizette Brenes como Vicerrectora de Investigación. CU.CPDA-2015-003
- c. Solicitud de unión del oficio C-INVES/2015-010 con el dictamen CPDA-2015-003 anterior referente al Informe de la Vicerrectoría de Investigación del periodo 2011-2014. CU.CPDA-2015-004

- d. Reglamento para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia. CU. CPDA-2014-001
- e. Documento del señor Orlando Morales titulado "Espigando el Informe Rectoral 2012". CU.CPDA-2014-028
- f. Plan Académico 2012-2017. CU.CPDA-2015-008
- g. Nombramiento del señor Marco Antonio Córdoba como representante de la APROFUNED ante la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico. CU. CPDA-2015-016
- h. Solicitud para incorporar en el Reglamento de Carrera Universitaria un nuevo inciso en el Art. 13 sobre el dominio del lenguaje LESCO y otras lenguas de pueblos originarios de Costa Rica. CU. CPDA-2015-018
- i. Inclusión de inciso 8 en el Art. 21 del Reglamento de Carrera Universitaria. CU. CPDA-2015-019
- j. Rediseño del Plan de Estudios de Diplomado en Gestión Secretarial de la Oficina. CU.CPDA-2015-021

### **3. COMISION PLAN PRESUPUESTO**

- a. Política institucional respecto al nombramiento de personal académico de apoyo a la docencia. Además, observaciones de la Vicerrectora Académica y los Directores de Escuela. CU.CPP-2014-096, REF. CU-795-2014 y REF. CU. 799-2014
- b. Propuesta de escala salarial para el sector profesional. Además, nota del Auditor Interno, en el que solicita una revaloración salarial. CU.CPP-2014-099 y REF. CU-029-2015
- c. Solicitud para cambiar el nombre en la tabla de "Otros aranceles" para que se lea "Prueba de Ubicación Diagnostica" en lugar de "Prueba de Admisión". CU.CPP-2015-003
- d. Complemento del Informe Final del Sr. Víctor Aguilar Carvajal. CU.CPP-2015-007
- e. Aranceles de los cursos del Programa de Gerontología. CU.CPP-2015-009
- f. Informes de Ejecuciones Presupuestarias I y II trimestre 2014 y el Informe de Evaluación del POA-Presupuesto, I semestre, 2014. CU. CPP-2015-010

- g. Licitación pública promovida por la UNED en el marco del proyecto 8194-CT, Proyecto de Mejoramiento de la Educación Superior Costarricense y el acuerdo de Mejoramiento Institucional (AMI) “Adquisición de Equipo de video Comunicación del Centro de Mando”. CU.CPP-2015-012

#### **4. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS**

- a. Propuesta de Reglamento de la Secretaría del Consejo Universitario de la UNED. CU. CAJ-2015-007
- b. Transitorio en los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2013-068
- c. Eliminación del punto 4, inciso d), punto VIII, del acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2156-2012, Art. II, inciso 1). CU.CAJ-2013-011
- d. Ejecución del Fondo Solidario Estudiantil. CU.CAJ-2013-015
- e. Aplicación del Art. 119 del Reglamento Electoral Universitario. CU-CAJ-2013-028
- f. Modificación artículo XIV del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. CU-CAJ-2014-029
- g. Modificaciones Reglamento Fondo FEUNED. CU-CAJ-2014-034
- h. Propuesta de inclusión de un nuevo inciso al artículo 34 del Estatuto de Personal. CU. CAJ-2014-040
- i. Carta de entendimiento entre la Universidad Estatal a Distancia y el Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica para la capacitación del curso test proyectivo Rorschach. CU.CAJ-2014-047
- j. Modificación del artículo 9 del Reglamento del Consejo Asesor Interno de la Dirección de Asuntos Estudiantiles. CU.CAJ-2015-002
- k. Carta del estudiante Rodmell Calero en relación con la propuesta de modificación de los artículos 16, inciso ch) y 17 del Estatuto Orgánico. CU.CAJ-2015-004

#### **5. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS**

- a. Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la Universidad Estatal a Distancia. (Continuación) CU.CPDEyCU-2013-028 y REF. CU. 659-2013
- b. Informe de Labores de la Presidenta de la Federación de Estudiantes correspondiente al año 2013. CU. CPDEyCU-2014-016
- c. Informe final referente al estudio sobre perfil académico del estudiantado de primer ingreso de la Universidad Estatal a Distancia en el PAC 2010-III. CU.CPDEyCU-2015-005

#### **COMISION ESPECIAL PARA LA TRANSFORMACION DE LA VICERRECTORIA DE PLANIFICACION**

Propuesta de acuerdo para la transformación de la Vicerrectoría de Planificación en una Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. REF. CU. 108-2013 (Invitado: Sr. Edgar Castro, Vicerrector de Planificación)

#### **COMISION ESPECIAL “POLITICA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL”.**

Propuesta de acuerdo “Política sobre Responsabilidad Social Institucional”, elaborada por la Comisión Especial nombrada por el Consejo Universitario en la sesión No. 2258-2013, Art. III, inciso 7). Además, nueva propuesta de la señora Grethel Rivera sobre “Responsabilidad Social Universitaria de la UNED”. REF. CU. 543-2013 y REF. CU. 620-2013

### **III. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES**

1. Análisis sobre los estudios CIEI 001-2012 y CIEI 002- 2012 elaborados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referentes a “Evaluación sobre la estructura funcional y gestión de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED” y “Pertinencia de las nuevas áreas de Extensión”. REF. CU. 055-2012 y 524-2012.
2. Nota de la señora Yadira Barrantes, secretaria general del Consejo Superior de Educación (CSE), en la que comunica al Consejo Universitario de la UNED que el Consejo Superior de Educación mantiene la decisión tomada sobre el CONED y apoya lo manifestado por el señor Ministro de Educación, en su visita al Consejo Universitario de la UNED. REF. CU-494-2012
3. Propuesta del señor Mario Molina, consejal interno, sobre reformas para mejorar la gestión del Consejo Universitario. REF. CU. 387-2013

\*\*\*

## II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

### 1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

#### a. Cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”.

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 539-2015, Art. V, inciso 2) celebrada el 15 de abril del 2015 (CU.CPDOyA-2015-007), referente al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2417-2015, Art. III, inciso 17) celebrada el 09 de abril del 2015, (CU-2015-180), en el que remite oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), suscrito por la señora Lilliana Picado Alvarado, encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina de Recursos Humanos, relativo a los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”.

MAINOR HERRERA: La propuesta de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión No. 539-2015, Art. V, inciso 2) celebrada el 15 de abril del 2015.

Se conoce el acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2417-2015, Art. III, inciso 17) celebrada el 09 de abril del 2015, (CU-2015-180), en el que remite oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), suscrito por la Sra. Lilliana Picado Alvarado, Encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina de Recursos Humanos, relativo a los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”.

CONSIDERANDO:

- 1) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2417-2015, Art. III, inciso 17) celebrada el 09 de abril del 2015, mediante el cual se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria” (I Convocatoria).
- 2) El oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), suscrito por la Sra. Lilliana Picado Alvarado, Encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina de Recursos Humanos,

relativo a los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”, para su respectiva aprobación.

- 3) El oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), no adjunta el oficio correspondiente de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.
- 4) Los puntos 3 y 4 del Procedimiento para el nombramiento de directores y jefes de Oficina de la Universidad, aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 2264-2013, Art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013.
- 5) El acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en la sesión 1706- 2004, Art IV, inciso 6), celebrada el 14 de mayo del año 2004.

SE ACUERDA recomendar al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

Aprobar los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria” (I Convocatoria), en los términos que lo propone la Oficina de Recursos Humanos, el cual se indica a continuación:

Puesto: Director(a) de Extensión Universitaria

Requisitos:	Bases de selección:	
<p><b>Requisito Académico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciatura, especialidad o maestría en un área específica del cargo.</li> </ul>	<p>a. <i>Evaluación Psicométrica</i>.....</p>	20 %
<p><b>Requisitos de experiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación y la producción de materiales didácticos.</li> <li>• Al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo</li> </ul>	<p>b. Proyecto de trabajo.....</p> <p>b.1. Propuesta por escrito: 25 %.</p> <p>b.2. Presentación oral: 5 %</p> <p>c. <i>Entrevista</i>.....</p>	30%

(planeación, dirección, ejecución y control).		25 %
<b>Requisitos deseables:</b>	d. Ejercicio Situacional.....	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctorado.</li> <li>• Profesional 4 o superior.</li> <li>• Manejo instrumental de un idioma extranjero.</li> <li>• Conocimiento en el manejo de sistemas de información.</li> <li>• Experiencia en la dirección y ejecución de proyectos.</li> </ul>		25 %
<b>Condiciones del puesto:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener disponibilidad horaria de acuerdo con los intereses y necesidades de la Universidad.</li> <li>• Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Ética en la Función Pública.</li> <li>• Realizar el curso de Control interno.</li> <li>• En el caso de los oferentes que opten por la renovación en un puesto de jefatura o dirección (ocupantes actuales que deseen participar en el concurso) deben haber cumplido con lo establecido en el inciso e) del Artículo 12 de la Ley General de Control Interno. (acuerdo de Consejo Universitario tomado en sesión 1975-2009, del 7 de mayo del 2009, art. III, inciso 5)</li> </ul>		

Esta es la propuesta del perfil que trae la comisión acogiendo lo solicitado por la Oficina de Recursos Humanos, tal vez con la única salvedad con respecto a otras propuestas de perfil, el cronograma que se ha presentado por parte de la comisión a este plenario, es que en esta oportunidad no se contó con el oficio de remisión que normalmente hace la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, pero sí se contó con el oficio de parte de la señora Lilliana Picado Alvarado, encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de esta oficina.

ALFONSO SALAZAR: Buenos días. En los requisitos quisiera saber, no sé si se usó así anteriormente, pero en los años de experiencia, la “y” que aparece previo a “la producción de materiales didácticos”, me da la impresión de que los cinco

años de experiencia tienen que ser en esas cuatro áreas, porque la “y” no es excluyente, sino que es con la docencia, extensión, investigación y la producción de materiales didácticos. Da la impresión de que los cinco años de experiencia tienen que ser en las cuatro áreas.

Entonces, si es “o” se puede claramente entender que la experiencia puede ser en docencia, en extensión, en investigación o en la producción de materiales didácticos. Quisiera saber cómo se ha manejado en otros casos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que en los otros casos se ha incluido la “y”, pero tiene usted razón don Alfonso, no tiene que tener la experiencia en las cuatro áreas, es una experiencia general, puede ser compartida, dos años en docencia, dos años en extensión. No sé qué redacción podría ser la más adecuada.

MARIO MOLINA: Algo muy simple, buenos días. En relación con el considerando 5) que dice: “El acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en la sesión 1706-2004, Art IV, inciso 6), celebrada el 14 de mayo del año 2004.”, y hasta aquí llega, quiero indicar a *grosso modo*, agregarle ahí “por medio del cual o el cual establece, etc.”, explicarlo para que quede visualizado en el acuerdo.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días a todas y todos. Precisamente la observación que tenía es con respecto a lo que acaba de referirse don Mario. El considerando 5) tiene que leerse de la siguiente manera: “El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 1706-2004, Art. IV, inciso 6) celebrada el 14 de mayo del 2004, en el cual se define “perfiles generales para los cargos de jefatura o dirección de las unidades académicas o administrativas”.”

Lo que estoy haciendo es leyendo textualmente lo que indica el acuerdo del Consejo Universitario, repito que se debe agregar después del 2004, en el cual se definen: “perfiles generales para los cargos de jefatura o dirección de las unidades académicas o administrativas”.

Por la pregunta que se ha hecho acá, específicamente don Alfonso, con respecto a la experiencia se dice lo siguiente en dicho acuerdo: “Al menos 5 años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o la producción de materiales didácticos”, esa “o” da a entender que no necesariamente tiene que ser las cuatro simultáneamente.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Entonces está bien ahí la “o”.

MARLENE VIQUEZ: Sí señor, por eso me parece importante hacer la aclaración. Lo que hice fue ir a buscar el acuerdo correspondiente del Consejo Universitario para ver en qué términos era que se había hecho.

Es importante que si viene doña Lilliana Picado, porque en general todo coincide con lo que este Consejo ha aprobado y es coherente o concordante con lo que aprobó en el 2004 con la política de perfiles generales, es el hecho de que en la

propuesta de acuerdo que trae la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional se indica en el considerando 3) que el oficio ORH-RS-15-639 del 7 de abril del 2015, (REF. CU. 190-2015) no adjunta el oficio correspondiente de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

Es importante porque le interpreté ayer a doña Ilse Gutierrez que era necesario indicarlo para evitar eventuales situaciones a futuro, entonces, pienso que doña Lilliana podría justificar el hecho de porqué en esta ocasión no se presentó esta propuesta de cartel de publicación con el visto bueno correspondiente de la jefatura.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Alguna otra observación?

MAINOR HERRERA: Me parecen pertinentes las observaciones que se han hecho, tanto la de don Alfonso, la sustitución de la letra “y” por la “o”, así como el agregado que le hace doña Marlene al considerando 5) del acuerdo.

ILSE GUTIERREZ: Es importante que esté doña Lilliana Picado porque tal vez nos aclare si todas las propuestas de cartel de publicaciones vienen con el visto bueno de la jefa de la Oficina de Recursos Humanos, porque este llega sin el visto bueno, entonces, es simplemente para llevar el debido proceso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Me dicen que no está doña Lilliana. Estamos haciendo lo mismo que hemos hecho en otras ocasiones. ¿Estamos de acuerdo con este perfil? De acuerdo, lo aprobamos.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

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

**Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 539-2015, Art. V, inciso 2) celebrada el 15 de abril del 2015 (CU.CPDOyA-2015-007), referente al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2417-2015, Art. III, inciso 17) celebrada el 09 de abril del 2015, (CU-2015-180), en el que remite oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), suscrito por la señora Lilliana Picado Alvarado, encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina de Recursos Humanos, relativo a los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”.**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2417-2015, Art. III, inciso 17) celebrada el 09 de abril del 2015, mediante el cual se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria” (I Convocatoria).
- 2) El oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), suscrito por la señora Lilliana Picado Alvarado, encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina de Recursos Humanos, relativo a los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria”, para su respectiva aprobación.
- 3) El oficio ORH-RS-15-0639 del 07 de abril del 2015 (REF. CU-190-2015), no adjunta el oficio correspondiente de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.
- 4) Los puntos 3 y 4 del Procedimiento para el nombramiento de directores y jefes de Oficina de la Universidad, aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 2264-2013, Art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013.
- 5) El acuerdo del Consejo Universitario, aprobado en la sesión 1706-2004, Art IV, inciso 6), celebrada el 14 de mayo del año 2004, en el cual se definen los perfiles generales para las direcciones y jefaturas de las unidades académicas y administrativas.

**SE ACUERDA:**

Aprobar los requisitos, el cartel de publicación y el cronograma del concurso interno para la selección del/la “Director(a) de Extensión Universitaria” (I Convocatoria), en los términos que lo propone la Oficina de Recursos Humanos, el cual se indica a continuación:

**Puesto: DIRECTOR(A) DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA**

Requisitos:	Bases de selección:	
Requisito Académico:	a. <i>Evaluación Psicométrica.....</i>	20%

- Licenciatura, especialidad o maestría en un área específica del cargo.

**Requisitos de experiencia:**

- 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).

**Requisitos deseables:**

- Doctorado.
- Profesional 4 o superior.
- Manejo instrumental de un idioma extranjero.
- Conocimiento en el manejo de sistemas de información.
- Experiencia en la dirección y ejecución de proyectos.

**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 en la Función Pública.
- Realizar el curso de Control interno.
- En el caso de los oferentes que opten por la renovación en un puesto de jefatura o dirección (ocupantes actuales que deseen participar en el concurso) deben haber cumplido con lo establecido en el inciso e) del Artículo 12 de la Ley General de

b. Proyecto de trabajo.....	30%
b.1. Propuesta por escrito: 25 %.	
b.2. Presentación oral: 5 %	
	25%
c. Entrevista.....	
	25%
d. Ejercicio Situacional.....	

## ACUERDO FIRME

### **b. Ejecución de un modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 476-2013, Art. V, inciso 1) celebrada el 28 de agosto del 2013 (CU.CPDyA-2013-040), sobre el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2224-2013, Art. III, inciso 17), con fecha 22 de enero del 2013, (CU-2013-018), en el que remite oficio CIEI 2012-264 del 11 de diciembre del 2012 (REF. CU-796-2012), suscrito por la señora Karla Salguero Moya, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el dictamen final "Evaluación de planes de trabajo de Jefes y Directores".

LUIS GUILLERMO CARPIO: Continuamos con el siguiente dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional que es la ejecución de un modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores.

MAINOR HERRERA: Para este punto le solicitaría a doña Marlene Víquez que tal vez nos haga una introducción al acuerdo, dado que el mismo data de setiembre del 2013, fecha en la cual doña Marlene coordinaba esta comisión, que nos dé un antecedente, de cómo llegó esta solicitud de acuerdo al Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: Primero que nada, es necesario indicar que el Consejo Universitario en la sesión 1577-2002, Art. III, inciso 2) de fecha 14 de junio del año 2002, tomó un acuerdo en el cual modifica el artículo 6 del Estatuto de Personal y lo que hace es introducir un inciso h) en dicho artículo sexto del Estatuto de Personal que a la letra indica lo siguiente y voy a leerlo para que tengamos claridad de porqué.

Este inciso h) que se aprobó en ese momento dice lo siguiente:

- h) Los funcionarios actuales y que ingresen a la UNED en un futuro, nombrados por concurso en puestos de jefatura o de dirección, y que no posean propiedad en la institución, una vez concluido el período para el cual fueron contratados, pasarán a ocupar un puesto en propiedad como profesional en alguna de las unidades de la Institución, de acuerdo con sus atestados académicos y las necesidades institucionales. No obstante, cuando un servidor que haya sido jefe o director, pese a poseer una plaza en propiedad, la misma no sea de clase profesional, tendrá derecho a que se le

asigne una plaza profesional con funciones afines a su formación académica y que responda a las necesidades institucionales. En ambos casos, el funcionario, una vez vencido el término de su nombramiento a plazo fijo, perderá el derecho al pago del cargo de autoridad.”

En aquel entonces, aquí por dicha está don Luis Guillermo Carpio que estaba como Rector en ejercicio en ese momento, apoyó esta propuesta que había presentado la suscrita.

Algo importante que se dio en la discusión era que si se hacía esa modificación, la UNED tendría que entrar a evaluar la gestión de la persona de una manera particular que le garantizara a la universidad que la persona se iba a quedar después en la UNED, pero que realmente el proceso que se había llevado a cabo había sido importante para el desarrollo institucional.

Entonces se toma el acuerdo 2) siguiente: “Solicitar a la Oficina Jurídica que, en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Planificación, presenten una propuesta para incluir dentro del Estatuto de Personal la evaluación anual del desempeño de todos los funcionarios de la Universidad, en particular de los directores y jefes. Esta propuesta será enviada al Consejo Universitario en el plazo de un mes.”

Efectivamente, en la propuesta que a me correspondió como coordinadora de la comisión, vienen todos los antecedentes y es muy importante que aparezcan todos estos antecedentes, porque gracias a esa modificación que se hizo del Estatuto de Personal es que se incluye también un capítulo décimo en el Estatuto de Personal sobre la evaluación del desempeño de todos los funcionarios, sin embargo, había quedado un vacío con respecto a la gestión de las jefaturas y direcciones que era lo que más nos interesaba.

Ese proceso ha llevado un largo trabajo y ustedes lo van a comprobar con los antecedentes que ahí se dan, pero al final lo que se pretende es establecer una política de cómo se va a evaluar la gestión de esas jefaturas y ahí será el Consejo Universitario el que indique si la aprueba o no la aprueba, pero sí es importante que al menos esto se concrete porque fue en concordancia con un acuerdo que tomó el Consejo Universitario desde al año 2002, que si bien se ha trabajado bastante sobre la valoración del desempeño para todos los demás funcionarios de la universidad, el que motivó realmente esta evaluación del desempeño que era que esas jefaturas pudieran una vez concluido el periodo optar por una plaza profesional en alguna unidad académica o administrativa donde tuviera mayor afinidad, la parte esencial de la valoración no quedó en concreto y esta es la propuesta que viene al respecto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Para conocimiento de este Consejo Universitario, también hay algunos antecedentes que promovieron la propuesta que hace referencia doña Marlene, efectivamente, fue así como ella lo plantea y es que preocupó en ese momento que cuando había atracción para puestos de jefatura y

dirección, sobre todo que cuando llegaba gente externa se les pedía cierta experiencia, cierto bagaje profesional y el asunto era que cuando terminaba sus cuatro o seis años, según correspondía, eran personas que no necesariamente podían reelegirse sino retirarse de la institución y en algunos casos, eran personas de 45, 50 o más años y se consideró injusto también que después de haber hecho una buena labor en la institución tuvieran que retirarse sin la oportunidad de trabajar o de tener un trabajo.

En esas circunstancias se hizo este planteamiento. En la discusión siempre se valoró que esa persona tenía que tener buen rendimiento y tenía que ser aceptado el trabajo que había hecho no solo por la opción de reelección sino más bien para poder tener una propiedad, porque si era una persona que había venido y no había tenido un buen desempeño, en ese caso era muy diferente y creo que lo justo y lo necesario sería que la institución renovara ese recurso.

No quedó muy claro en ese momento la interpretación, la filosofía del acuerdo y no se ha podido ejecutar en todos los términos y prácticamente la propiedad se ha hecho ex officio, la persona termina y adquiere la propiedad, pero no existe esa evaluación.

Creo muy pertinente que lo analicemos y más bien agradezco el trabajo que se ha hecho en ese sentido para poder tenerlo y que aquellas personas que en algún momento pudieran venir de afuera, principalmente, o que no tengan una propiedad a lo interno y que vengan de la institución, que sea valorado para ver si su aporte fue satisfactorio, pero de lo contrario no podemos seguir acaparando recurso humano que no sea el ideal o el apto para este propósito. Más bien, con esa justificación podemos analizar la propuesta, si les parece.

MAINOR HERRERA: La propuesta dice lo siguiente:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión No. 476-2013, Art. V, inciso 1), celebrada el 28 de agosto del 2013.

Se conoce acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2224-2013, Art. III, inciso 17), con fecha 22 de enero del 2013, (CU-2013-018), en el que remite oficio CIEI 2012-264 del 11 de diciembre del 2012 (REF. CU-796-2012), suscrito por la Sra. Karla Salguero Moya, Jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el Dictamen final “Evaluación de planes de trabajo de Jefes y Directores”.

También, nota ORH-ED-10-018, suscrita por el Bach. Sócrates Salas, Coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con fecha 18 de noviembre del 2010, (REF. CU. 589-2010), en la que hace varias solicitudes a esta Comisión.

Además, nota ORH-ED-12-007, suscrita por el señor Sócrates Salas, Coordinador de la Unidad de Evaluación de Desempeño, con fecha 1 de marzo del 2012, (REF.

CU. 100-2012), sobre informe de avance en el tema de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones.

Así como nota ORH-USP-169-2012, suscrita por la señora Lilliana Picado, señora Ana Lorena Carvajal y señor Sócrates Salas, todos funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, con fecha 20 de marzo del 2012, (REF. CU. 140-2012), en la que remiten propuesta de modelo de gestión de jefes y directores.

También, se recibe la visita de la señora Rocío Arce, en representación de Karla Salguero, Jefe CIEI y de la señora Gabriela Guevara Agüero, autora del documento titulado Evaluación sobre el logro de resultados de los planes de trabajo de jefes y directores (as), 2012 y del señor Sócrates Salas, Encargado de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.

Además, se conoce nota ORH-ED-13-033, suscrita por el Bach. Sócrates Salas, Coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con fecha 21 de agosto del 2013, (REF. CU. 515-2013), mediante la cual en su condición de Coordinador de la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) en la UNED, el señor Sócrates Salas, remite recomendaciones a propuesta de política: Modelo de Evaluación del Rendimiento para Jefes y Directores de la Universidad, en atención a los acuerdos tomados por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 466-2013, Art VI, inciso 1), de fecha 5 de junio, 2013 y la sesión No. 467-2013, Art. V, inciso, 1) de fecha 12 de junio, 2013.

#### CONSIDERANDO QUE:

- 1) En la sesión No. 1565-2002, Art. III inciso 5), de fecha 19 de abril, 2002, el Consejo Universitario toma el siguiente acuerdo:

En vista de que el Consejo Universitario ha nombrado a algunos jefes de oficina y directores, con la solicitud de que su desempeño sea evaluado al año de su nombramiento, SE ACUERDA:

- 1) Establecer la siguiente política general en este proceso:

- La Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos con un mes de anticipación al cumplimiento del año de nombramiento. Esto para efectos de retroalimentación.
- En esta evaluación participarán la Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional.
- Para la realización de la evaluación deben seguirse los parámetros establecidos por este Consejo, cuando se realizó el nombramiento respectivo.

- El resultado de las evaluaciones será enviado al Consejo Universitario quince días antes de haberse cumplido el año del nombramiento.
- 2) Esta norma rige para los nombramientos que haya realizado el Consejo Universitario a partir del junio del 2000. Por lo tanto, en los casos en que ya pasó el año de nombramiento, se solicita realizar la evaluación respectiva. ACUERDO FIRME
- 2) En la sesión No. 1577-2002, Art. III, inciso 2), de fecha 14 de junio, 2002, el Consejo Universitario toma el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

- 1) El Estatuto de Personal en su artículo 36 señala que la UNED brindará a sus funcionarios garantías de estabilidad.
- 2) Los nombramientos de los cargos de jefatura y direcciones por concurso es el resultado de un largo proceso de reclutamiento donde los seleccionados pasan por todas las etapas de selección de personal (entrevistas, pruebas psicológicas, elaboración de un proyecto, etc.), mediante las cuales han demostrado la idoneidad profesional, ética y moral que demanda el puesto para el cual han concursado.
- 3) Con ese proceso la UNED se asegura atraer los mejores candidatos del mercado laboral.
- 4) Los candidatos seleccionados para los puestos de jefaturas y dirección mediante el proceso anterior, se capacitan con los recursos de la Universidad, participan en reuniones de alto nivel, visualizan todos los procesos administrativos y pueden tener accesos a procesos de confidencialidad, lo cual evidencia niveles de seguridad dentro de los lineamientos institucionales.
- 5) Los nuevos enfoques administrativos en materia de recursos humanos, establecen la importancia de que las instituciones retengan la curva de aprendizaje, los niveles de conocimientos y la capacitación de los funcionarios, para que se fortalezca la gestión administrativa y se genere un desempeño más eficiente en los diferentes procesos que realizan las organizaciones formales, en lo cual la Universidad no será la excepción.
- 6) Los funcionarios nombrados por concurso en cargos de jefaturas y dirección pasan por una evaluación del desempeño de un año en su cargo, periodo en el cual la UNED, evalúa la gestión que se le encomendó.

Por lo tanto, SE ACUERDA:

- 1) Agregar un inciso h) en el artículo 6 del Estatuto de Personal, que estipula lo siguiente:
  - h) Los funcionarios actuales y que ingresen a la UNED en un futuro, nombrados por concurso en puestos de jefatura o de dirección, y que no posean propiedad en la institución, una vez concluido el

período para el cual fueron contratados, pasarán a ocupar un puesto en propiedad como profesional en alguna de las unidades de la Institución, de acuerdo con sus atestados académicos y las necesidades institucionales. No obstante, cuando un servidor que haya sido jefe o director, pese a poseer una plaza en propiedad, la misma no sea de clase profesional, tendrá derecho a que se le asigne una plaza profesional con funciones afines a su formación académica y que responda a las necesidades institucionales. En ambos casos, el funcionario, una vez vencido el término de su nombramiento a plazo fijo, perderá el derecho al pago del cargo de autoridad.

- 2) Solicitar a la Oficina Jurídica que, en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Planificación, presenten una propuesta para incluir dentro del Estatuto de Personal la evaluación anual del desempeño de todos los funcionarios de la Universidad, en particular de los directores y jefes. Esta propuesta será enviada al Consejo Universitario en el plazo de un mes. ACUERDO FIRME (El subrayado no es del original)
- 3) En la sesión No. 1642-2003, Art. IV, inciso 7), de fecha 9 de mayo, 2003, el Consejo Universitario toma el siguiente acuerdo:

Se conoce dictamen de la Comisión de Desarrollo Organizacional, sesión 107-2003, Art. IV del 11 de febrero del 2003 (CU.CDOyA-2003-013), en el que da respuesta al acuerdo tomado en sesión 1589-2002, Artículo IV, inciso 6), referente al oficio O.J. 2002-280 del 5 de agosto del 2002 (Ref. CU-301-2002), sobre propuesta para crear un nuevo capítulo en el Estatuto de Personal, en relación con la “Evaluación del Desempeño”, que fue elaborada por la Licda. Silvia Abdelnour, el MBA Gustavo Amador y el Lic. Jimmy Bolaños, de acuerdo con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 1577-2002, Artículo III, inciso 2). / También da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 1601-2002, Artículo IV, inciso 14) del 10 de octubre del 2002, sobre la nota del 19 de setiembre del 2002 (Ref. CU-369-2002), suscrita por un grupo de funcionarios, en la que hacen sus observaciones a la propuesta de incluir un Capítulo X en el Estatuto de Personal, que se denomine “De la evaluación del desempeño”.

SE ACUERDA:

- 1) Incluir un Capítulo X en el Estatuto de Personal de la UNED que se denominará “De la evaluación del desempeño”, con el siguiente articulado:

Artículo 126.- Los servidores de la UNED –a plazo fijo o en propiedad– serán evaluados anualmente en la primera quincena del mes de noviembre de cada año, conforme a la metodología, formularios y

procedimientos que para tal efecto apruebe el Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad. Será realizada por el jefe inmediato del servidor, sin perjuicio de considerar las opiniones de los estudiantes en el caso del personal académico. Los factores a evaluar deberán ser adecuados a la naturaleza del trabajo de los servidores.

Artículo 127.- El resultado de la evaluación del desempeño servirá como reconocimiento a los buenos servidores y por lo tanto será un factor a considerar entre otros en los traslados, ascensos, estudios de clasificación de puestos, licencias, becas, reducción de personal, etc. No obstante, si dicha evaluación fuere insuficiente dos veces consecutivas o inaceptable por única vez, se considerará falta grave, sin perjuicio del régimen de impugnación a disposición del servidor, establecido en este Estatuto.

Artículo 128- El respectivo Manual establecerá los factores o aspectos a evaluar, su ponderación, las situaciones administrativas que puedan presentarse cuando ha existido cambio de jefes u otras circunstancias análogas, las categorías que se utilizarán, la forma en que los jefes deben justificar la evaluación que asignan, los mecanismos de impugnación, así como cualquier otro aspecto no previsto en este Estatuto.

TRANSITORIO: La primera evaluación del desempeño se realizará un año después, de tenerse la validación de los instrumentos de evaluación de desempeño, de acuerdo a la naturaleza de cada puesto.

- 2) Los actuales artículos 126, 127, 128 y 129 pasarán a ser los números 129, 130, 131 y 132 respectivamente del Estatuto de Personal". ACUERDO FIRME
- 4) En la sesión No. 2055-2010, Art. III, inciso 3), de fecha 23 de setiembre, 2010, se cambia la numeración de los entonces artículos 126, 127 y 128 que conforman el Capítulo X "De la Evaluación del Desempeño" por los artículos 138, 139 y 140 respectivamente.
- 5) La introducción de un Capítulo X "De la Evaluación del Desempeño" en el Estatuto de Personal, tenía como finalidad evaluar el desempeño de todos los funcionarios de la Universidad, incluido el personal que se desempeña en puestos de jefatura o dirección.
- 6) Con base en los acuerdos anteriores, el Consejo Universitario con el fin de impulsar su atención, conformó la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) en la UNED mediante el acuerdo emitido por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo CU.CPDOyA-2008-002, de fecha 31 de enero, 2008; tomado en la sesión No. 284-2008, Art III, celebrada el 24 de enero del 2008. En esta sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y

Administrativo, dado el interés de contar con un modelo de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones, acordó.”

MARLENE VIQUEZ: En el considerando 6) hay que hacer una corrección de forma para que se lea de la siguiente manera: “Con base en los acuerdos anteriores, el Consejo Universitario en atención al punto 2) del acuerdo aprobado en la sesión 1577-2002, Art. III, inciso 2) de fecha 14 de junio 2002, conformó la comisión institucional.....” y el resto sigue igual. Al final, en vez de que se lea “acordó”, debe decir, “se acordó”.

MAINOR HERRERA: Continúo con la lectura del acuerdo:

“Nombrar una Comisión para que elabore una propuesta de lineamientos, o en su defecto el marco orientador que permitirá definir los criterios los indicadores de selección, nombramientos, evaluación del desempeño y pagos de jefaturas y direcciones [...]”.

Esta comisión quedó conformada por los señores Joaquín Jiménez, Luis Guillermo Carpio, Marlene Víquez, las jefaturas del Centro de Planificación y Programación Institucional y de la Oficina de Recursos Humanos, así como el señor Sócrates Salas, Encargado de la Unidad de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.

- 7) En sesión No. 01-2008, Art. II de la subcomisión de análisis del artículo 6 inciso h del Estatuto de Personal, celebrada el 14 de mayo del 2008, se acordó avalar la integración de la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) en la UNED, de la siguiente manera:

Representación Oficial ante el Consejo Universitario:

- Señora. Rosa María Vindas Chávez, Jefa Oficina de Recursos Humanos.
- Señor Sócrates Salas Sánchez, Coordinador de la Comisión y de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.
- Señor Juan Carlos Parreaguirre, CPPI.
- Señora Karla Salguero, CIEI.

Invitados actuales:

- Señora Ana Lorena Carvajal Pérez, Oficina de Recursos Humanos.
- Señora Liliana Picado Alvarado, Oficina de Recursos Humanos.
- Señora Pamela Carvajal Barquero, Oficina de Recursos Humanos.
- Señora Jenipher Granados, CPPI.
- Señor Cesar Sancho Solís, CPPI
- Señora Gabriela Guevara Agüero, CIEI
- Señora Rocío Arce Duran, CIEI

- Señorita Elizabeth Baquero Baquero, Oficina Jurídica. (Incorporada por acuerdo CU. CPDOyA-2011-080, tomado en sesión celebrada el 14 de setiembre del 2011 y aprobado en sesión N°405-2011 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo)
- 8) Con fundamento en el Informe final sobre el Modelo de Evaluación del Rendimiento para Jefaturas y Direcciones, remitido a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, mediante oficio ORH-ED-10-012, de fecha 12 de mayo, 2010, en el Documento CIEI 018-2012, se indica que:

El objetivo de creación de este equipo interdisciplinario es el de definir un modelo integral de evaluación para valorar el Rendimiento de Jefes y Directores que laboran para la UNED en atención al Artículo 6, inciso h) del Estatuto de Personal; con el fin de monitorear no solo la gestión y desempeño en sus puestos sino también los aportes que sus dependencias realizan en los procesos de la Universidad. (Documento CIEI 018-2012, p. 6) (El subrayado no es del original)

“El enfoque que plantea esta comisión para la evaluación integral del rendimiento de jefes y directores(as) propone el desarrollo de dos componentes esenciales para la valoración global del desempeño (Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as), 2012):

1. Componente de desempeño “tiene como finalidad el análisis de comportamientos y conductas las cuales permiten determinar el grado en que el jefe o director posee los conocimientos y habilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones”.

2. Componente de gestión “responde al cumplimiento de objetivos y metas institucionales como parte del aporte o liderazgo ejercido por jefes y directores-as en la planificación y desarrollo de acciones estratégicas” (Documento CIEI 018-2012, p. 6 y 7).

Además en el citado Documento CIEI 018-2012, se indica que:

Cabe resaltar que esta Comisión se encuentra en la etapa de finalización de la propuesta por lo que se espera que para finales del presente año pueda ser presentada ante la autoridades universitarias para dar inicio a la etapa de implementación, la cual pretende ser de forma paulatina. En este momento, se encuentra en proceso de discusión y aprobación por parte de la Comisión institucional responsable, autoridades universidades y personal involucrado en el proceso.” (Documento CIEI 018-2012, p. 6 y 7).

...el acuerdo 1565-2002 fechado al 19 de abril, 2002 reconoce la competencia que tiene la Oficina de Recursos Humanos como instancia responsable de que se realicen este tipo de evaluaciones y es la

Vicerrectoría de Planificación de forma específica, el CIEI la instancia encargada de brindar todo el apoyo metodológico necesario para el desarrollo de esta evaluación / Lo anterior, es sustentado según lo indicado en el acuerdo 1565-2002, donde se hace mención sobre que es “la Oficina de Recursos Humanos quién velará por que se realice una evaluación de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores(as)” y el CIEI la instancia que “participará en esta evaluación”. (Documento CIEI 018-2012, p. 9).

- 9) En las sesiones No. 465-2013 y No. 466-2013 de la Comisión de Políticas Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebradas el 29 de mayo, 2013 y 5 de junio, 2013, respectivamente, se analizó en conjunto con el coordinador de la Comisión Institucional de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores (as) en la UNED, señor Sócrates Salas, Encargado de la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina Recursos Humanos y la señora Rocío Arce, funcionaria del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), el oficio CIEI 2012-264 del 11 de diciembre del 2012 (REF. CU-796-2012), suscrito por la Sra. Karla Salguero Moya, Jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que remite el Dictamen final “Evaluación de planes de trabajo de Jefes y Directores” (Documento CIEI 018-2012), así como el oficio ORH-USP-169-2012, de fecha 20 de marzo del 2012, suscrita por la señora Lilliana Picado, señora Ana Lorena Carvajal y señor Sócrates Salas, funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos (REF. CU. 140-2012), en la que remiten propuesta de Modelo de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores.
- 10) Lo propuesto en el documento final titulado Modelo de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores (REF. CU. 140-2012); así como los formularios elaborados para evaluar cada uno de los componentes definidos.
- 11) Los análisis realizados por la Comisión de Políticas Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 465-2013, sesión No. 466-2013, sesión No 467-2013 citadas en considerandos anteriores, y la sesión No. 476-2013, celebrada el 28 de agosto, 2013, y el criterio emitido por la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) sobre la evaluación del rendimiento de jefes y directores, se considera necesario que el Consejo Universitario establezca una política institucional para valorar el rendimiento de jefes y directores (as), en la que se considere la propuesta del Modelo de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores (REF. CU. 140-2012); así como los formularios de evaluación para cada uno de los componentes definidos.

\*\*\*

Al ser las 10:00 am., el señor Orlando Morales ingresa a la sala de sesiones.

\*\*\*

- 12) Lo establecido en el Estatuto Orgánico, Artículo 25, incisos ch1), ch2 y ch4) sobre los períodos por los cuales se nombran las jefaturas y direcciones, según sean del sector académico o del sector administrativo.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: Veamos las observaciones a los considerandos primero y después continuamos con los acuerdos.

MARLENE VIQUEZ: En el considerando 6) hice la corrección anterior, para que se lea de la siguiente manera: “Con base en los acuerdos anteriores, el Consejo Universitario en atención al punto 2) del acuerdo aprobado en la sesión 1577-2002, Art. III, inciso 2) de fecha 14 de junio 2002, conformó la comisión institucional de evaluación del rendimiento de jefes y directores...” y el resto sigue igual. Es una corrección de forma.

En el considerando 7), como era una propuesta que venía del año 2013, se indicó las personas que ahí se mencionan, solo que muchas de ellas ya no trabajan en algunas de esas dependencias, por eso es necesario hacer la corrección porque hasta dos años después es que se está analizando esto, entonces, habría que decir: “invitados hasta el año 2013 inclusive”, porque por ejemplo don Cesar Sancho Solís ya no trabaja en el CPPI y no sé si todas las personas se mantienen, pero al menos sé que en el caso de él ya no está ahí. Por eso dije: -invitados hasta el año 2013 inclusive- es una corrección que hay que hacer.

Luego, en el considerando 11) en el tercer renglón hay que incluir un artículo “citadas en los considerandos anteriores”.

En el considerando 12) habría que indicar, “lo establecido en el Estatuto Orgánico, Art. 25, inciso ch-1), ch2) y ch4)”, y el resto está bien.

MARIO MOLINA: Me queda una duda en relación con los considerandos 6 y 7 a los cuáles también doña Marlene se acaba de referir, por lo siguiente.

En el considerando 6) se indica que el Consejo Universitario aprobó, conformó la Comisión Institucional de Evaluación del Rendimiento de Jefes y Directores, pero en el considerando 7) se indica que la sub comisión de análisis del artículo 6, inciso h) del Estatuto de Personal acordó avalar la integración de la Comisión Institucional de Evaluación del Rendimiento.

La duda que me queda es, ¿por qué una sub comisión tuvo que avalar un acuerdo del Consejo Universitario?, puesto que, obviamente, no corresponde. *Grosso modo*, si está correcto que una sub comisión tenga que avalar un acuerdo del Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: El asunto es el siguiente, don Mario tiene razón, es una cuestión de redacción.

El punto es que el Consejo Universitario conformó una comisión que es lo que se dice en el considerando 6), todas las personas que estaban ahí, vean que era Joaquín Jiménez, Luis Guillermo Carpio, que era vicerrector ejecutivo, esta servidora que era miembro interno, la jefatura de planificación y programación institucional, don Juan Carlos Parreaguirre, la Oficina de Recursos Humanos y el señor Sócrates Salas.

Resulta bastante difícil poder reunirse y trabajar, lo que se hizo fue conformar una sub comisión institucional que fue la que hizo el trabajo menudo y de ahí fue que en la sesión 01-2008, Art. II, de la sub comisión de análisis del artículo VI, inciso h) del Estatuto de Personal, celebrada el 14 de mayo del 2008, se acordó avalar la integración de la Comisión Institucional de Evaluación del Rendimiento de jefes y directores de la siguiente manera.

En realidad el trabajo lo hizo, no la comisión que nombró el Consejo Universitario, sino una sub comisión que fue la que se “subió las mangas” por decirlo así, y ellos fueron los que trabajaron para sacar adelante esto.

¿Quiénes se mantenían de las personas anteriores y las personas que estaban en la sub comisión? Se mantenía la jefa de la Oficina de Recursos Humanos, don Juan Carlos Parreaguirre como representante del CPPI, y la persona del CIEI. Veán que cuando se mencionó aquí don Joaquín Jiménez, que era miembro del Consejo Universitario, don Luis Guillermo que era el vicerrector ejecutivo, esta servidora, la jefatura del Centro de Planificación y la Oficina de Recursos Humanos, al final nos costó ponernos de acuerdo y es la sub comisión la que hace este trabajo.

Esta sub comisión venía a exponerle a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el avance que iba teniendo. Esa es la aclaración que puedo dar. La Comisión de Desarrollo Organizacional, dado que en ese entonces la estaba liderando, creo don Joaquín Jiménez, lo que hace es integrar una nueva sub comisión para poder hacer ese trabajo y poder cumplir con el mandato del Consejo Universitario.

Aclaro que si hay que mejorar la redacción se puede hacer don Mario, pero la intención era, que en esa sesión ellos informaran cómo tenía que quedar esa integración de esa sub comisión para poder hacer el trabajo que se les había solicitado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tal vez la palabra “acordó” y “avaló”, esa combinación es la que no queda claro. Tal vez “acoge la integración” o “aprobó”.

ALFONSO SALAZAR: Don Mario tiene razón con la sub comisión de análisis del artículo VI, inciso h) del Estatuto de Personal, de dónde sale esa sub comisión, si es una sub comisión de la comisión hay que decirlo y, por otro lado, si es esa sub comisión la responsable de formar la comisión, porque una cosa es “acordó

avaluar” y otra cosa es “procedió a la integración de acuerdo al mandato del Consejo Universitario o de la comisión misma”.

Si es una sub comisión de la comisión hay que señalar que procedió a la integración, porque eso tuvo que haberlo acordado la comisión, no es ni la que avaló, ni la que acordó, ni la que nombró.

Este acuerdo tengo entendido que tiene que ver sobre evaluaciones, sobre el modelo de evaluación de la gestión, los acuerdos van sobre eso, van precisamente en esa línea, por lo tanto, mi recomendación es que los considerandos se reduzcan y que no se introduzcan elementos que no vayan directamente relacionados con los acuerdos. El primer considerando me parece apropiado, porque tiene que ver precisamente con una política general de evaluación.

El segundo considerando no debería tener ni los considerandos, ni el primer acuerdo, solamente el segundo acuerdo, porque este segundo acuerdo que es lo que aparece subrayado es lo que tiene que ver con la evaluación. El primer acuerdo tiene que ver sobre cambios en el Estatuto de Personal que ya se introducen en el tercer considerando, que debería solamente aparecer el acuerdo, no lo previo en el considerando 3).

En el considerando 3) poner el acuerdo de reforma del Estatuto de Personal sobre la evaluación del desempeño, pero sin colocar el antecedente que aparece ahí que fue importante en su momento, pero en este momento lo importante es el acuerdo que señala el considerando 3), hay que incluirlo.

En el considerando 5) debería unirse al considerando 4), porque este considerando dice en la sesión 2055-2010, Art. III, inciso 3) de fecha 23 de setiembre, se cambia la numeración de los entonces artículos 126, 127, 128, conforme al capítulo X de la evaluación de los artículos 138, etc. Este capítulo tiene como finalidad, porque ya está introducido, evaluar el desempeño de todos los funcionarios de la universidad, incluido el personal que se desempeña en los puestos de jefatura y dirección.

En el considerando 6) dice: “Con base en los acuerdos anteriores, el Consejo Universitario...” y no con el fin de impulsar su atención, porque me imagino que ese es siempre el fin quien tiene todo acuerdo del Consejo Universitario, no hay que ser reiterativo, sino “...el Consejo Universitario conformó la Comisión Institucional de Evaluación del rendimiento de jefes y directores (as) mediante acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo CU.CPDOyA-2008-002, de fecha 31 de enero, 2008;....”, y todo lo demás queda igual. El considerando 7) quedaría como anteriormente lo indicamos.

El considerando 8) de alguna manera debe unirse al acuerdo 2), porque en el acuerdo 2) se vuelve a señalar en *Itálica* de lo componente de desempeño y lo del

componente de gestión, que es donde aparece política, recursos, procesos, etc., eso debió haber estado en un considerando y no en el acuerdo, ya que en el acuerdo lo que se busca es que se aborden dos componentes que integran el desempeño en la gestión los cuáles son claves para garantizar los mismos y habrá que señalar, tienen como base lo señalado en el considerando “x”, que es el que resume todo.

Debe haber un considerando que contemple la parte itálica del acuerdo 6). Pensé que podría ser en ese mismo considerando 8), que es donde aparece eso o si no hacer un considerando adicional.

MARLENE VIQUEZ: Esa inquietud suya don Alfonso para ver si estamos claros, todo lo demás ya lo fui corrigiendo, pero el considerando 7) uniendo el 4) y el 5), en el considerando 7) dice: “Con fundamento en el informe final sobre el modelo de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones, remitió a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo mediante el oficio ORH-ED-10-012, de fecha 12 de mayo del 2010 en el documento CIEI-018-2012 se indica que...”, y ahí se menciona cuál es el objetivo, pero se dice cuáles son los dos componentes esenciales, que es componente de desempeño y componente de gestión.

ALFONSO SALAZAR: Entonces, ante eso que nace del 2010, el considerando que sigue debe detallar lo que dice la itálica del acuerdo 4), eso que aparece en itálica debería ser el considerando que sigue a ese 7) que usted acaba de leer, debería ser el considerando 8) con una introducción que hable del desempeño y de gestión que se trata de hacer en el acuerdo 4).

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay cambios que son muy gruesos, deberíamos retomarlos uno por uno, porque inclusive don Alfonso hace unas observaciones sobre el considerando 6) que ya doña Marlene había modificado, entonces, creo que sí deberíamos ver en cuáles tenemos dificultad y hacemos de una vez el cambio, que sería básicamente después del considerando 6).

MARIO MOLINA: En el considerando 5) hay un problema de redacción. Dice: “con base en el acuerdo anterior, el Consejo Universitario, conformó la Comisión Institucional de rendimiento de jefes y directores mediante el acuerdo”, pero debería ser “conformó acogiendo el acuerdo emitido por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional...”, y no es que conformó la comisión mediante el acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional. No sé si estaré siendo claro en la observación.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo.

MARLENE VIQUEZ: Borrarnos donde dice: “Con base en los acuerdos anteriores, el Consejo Universitario conformó la comisión....”, es lo que le interpreté a don Alfonso.

Tengo una observación en el considerando 7), escuchando a don Alfonso, lo cual me parece bien, considero que lo importante ahí es llegar hasta el cuarto párrafo donde se explica el componente de desempeño y el componente de gestión, el resto que aparece ahí, “además en el citado documento CIEI se indica que...”, me parece que eso no hace falta en los párrafos siguientes. Lo que interesa es que hay dos componentes que se van a evaluar y yo los eliminaría.

En el acuerdo 4) que se está proponiendo y lo voy a leer textualmente dice: “El modelo establecido en el presente acuerdo, se hará del conocimiento de todo el personal de la Universidad. A nivel metodológico el modelo de evaluación que se propone para valorar el rendimiento de jefes y directores se concibe como una medición que aborda dos componentes que integran el rendimiento: a) el desempeño y b) gestión, los cuáles son claves para garantizar la eficacia, la eficiencia y la calidad en la labor de una jefatura o dirección.”

¿Qué le interpreté a don Alfonso? Después del 8) habría que incluir un considerando 9) que es el que me está indicando don Alfonso, que sería: “El modelo de evaluación pertinente para valorar el rendimiento de jefes y directores debe concebirse como un medición que aborda dos componentes...”

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo, seguimos con los acuerdos. Continúe don Mainor con el dictamen de la comisión.

MAINOR HERRERA: Voy a continuar leyendo el dictamen:

“SE ACUERDA:

- 1) Establecer como política institucional, la ejecución de un Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as), que valore al final del primer año de gestión, a mitad y al final el periodo para el cual fue nombrada la persona, según lo establecido en los incisos ch1) y ch2) o ch4) del Artículo 25 del Estatuto Orgánico, el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en los planes de trabajo por las personas nombradas en dichos puestos, tomando en cuenta los lineamientos dados al respecto por el Consejo Universitario”.

ALFONSO SALAZAR: Quiero saber si entre los considerandos que ahí se establecen y el acuerdo 1), cuál es la política, la ejecución de un modelo que todavía no ha sido definido.

La pregunta es si el modelo de evaluación integral de rendimiento de jefes y directores, es el que fue presentado al Consejo Universitario, por lo tanto, el Consejo Universitario tiene que dar el aval.

Considero que no es la ejecución de un modelo sino la ejecución del modelo de evaluación integral de rendimiento de jefes y directores, presentado al Consejo Universitario que tiene la REF. CU-140-2012.

Sugiero que lo que está de último se traslade para donde dice: “valore”, voy a leer cómo es que considero debe quedar el acuerdo 1), diría:

- “1. Establecer como política institucional, la ejecución de un Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as), presentado al Consejo Universitario (REF. CU-140-2012) para que se valore el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en los planes de trabajo, por la persona nombrada en dicho puesto, tomando en cuenta los lineamientos dados al respecto por el Consejo Universitario.

Esta evaluación integral se realizará en tres oportunidades, al final del primer año de gestión, a mitad y al final el periodo para el cual fue nombrada la persona, según lo establecido en los incisos ch1) y ch2) o ch4) del Artículo 25 del Estatuto Orgánico”.

MARIO MOLINA: Sugiero que diga: “a mitad y al final del periodo”, porque sin esa “del”, se puede enterar otra cosa, ya que lo que se quiere es valorar el periodo.

ALFONSO SALAZAR: Mi propuesta es que diga:

“Esta evaluación integral se realizará en tres oportunidades, al final del primer año de gestión, a la mitad y al final del periodo, para el cual fue nombrada la persona”.

MARLENE VIQUEZ: Estoy de acuerdo con la observación de don Alfonso, solo que hay que indicar la referencia.

ALFONSO SALAZAR: La propuesta dice: “Presentado al Consejo Universitario (REF. CU-140-2012)...”.

ORLANDO MORALES: Acabo de ver que falleció el escritor Milán Kundera y tiene un libro titulado “Elogio a la Lentitud”. También veo una tendencia de la simplificación de todas las cosas. Como en la vida hay que hacer bien las cosas, pero no necesariamente en un reglamentarismo que sea determinista sobre lo que hace la persona. Aquí estamos haciendo todo lo contrario, pero parece que es una tendencia muy unediana.

Todas estas personas han sido nombradas por concurso, son personas valiosas y aquí a menudo nos exponen los planes de trabajo, el problema es verla venir y otra es bailar con ella.

Entonces, si se hacen esos proyectos, dependería de que el jefe tiene encima un director, el director depende de una vicerrectoría, la vicerrectoría actúa según decisiones del CONRE, o sea que la persona está muy limitada en la ejecución de ese programa que se había implementado para su nombramiento.

Entiendo que eso es la parte importante y muchas veces he pertenecido a comisiones calificadoras, pero uno lo ve como la capacidad que tiene la persona para proponer un plan de trabajo. Pero cómo van a evaluar ese plan de trabajo, cuando las condiciones son cambiantes.

Creo que los que hemos sido jefes y nos ha tocado evaluar, el procedimiento es sencillo, funciona o no y las propuestas iniciales posiblemente no se van a cumplir o no se van poder ejecutar.

Por otro lado, nunca he estado de acuerdo con que jefes y directores sufran ese trámite de elección que posiblemente va a elegir a los mejores cuando a veces lo mejor es que la administración nombre a su equipo de trabajo. Eso es otro tema aparte.

Cómo podría corregirse eso. No hay duda de que tiene que haber un modelo de evaluación del rendimiento, en eso estoy de acuerdo, pero que no esté ligado necesariamente a metas propuestas a los planes de trabajo, porque cuando a un jefe el director le indica lo urgente y aunque tenga buena nota en el programa el director le indica lo que hay que hacer. Esa es la realidad del trabajo administrativo.

De manera que si se pudiera redactar en una forma sencilla, de cumplimiento de metas y objetivos, lo que pasa es que esos objetivos y metas son cambiantes, el director le asigna tareas diferentes, que no se liga a los planes de trabajo. Porque los planes de trabajo son una idealización de lo que se pretende hacer y el asunto de las cosas coyunturales, eso no se va a poder cumplir.

De manera que deseara que no se ligue necesariamente a los planes de trabajo, porque las circunstancias van variando. Además, los planes de trabajo que aquí he tenido oportunidad de escuchar, son totalmente idealizados y me parece que es excelente esa visión innovadora, pero la persona se sienta en la silla y la realidad es otra.

Como nos ha pasado a algunos miembros del Consejo Universitario, hacemos planes, pero la dinámica es otra y cuando tengamos que valorar lo que propusimos y lo que hemos hecho, vamos a ver que es otra cosa y algunos sentimos que hemos dado aportes.

De manera que solicitaría que sea una redacción que no, necesariamente, lo ligue a los planes de trabajo que lo llevaron al puesto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Me parece que no debería llamarse plan de trabajo. El plan de trabajo está sujeto a metas, objetivos y otra serie de condiciones. Deberían ser propuestas, no debería haber plan de trabajo para el Rector ni miembros del Consejo Universitario y una oficina debería tener propuestas orientadas al tema, pero un plan es difícil valorarlo de esa manera.

CELIN ARCE: Coincido con la posición de don Orlando.

La redacción actual dice:

“1. Establecer como política institucional, la ejecución de un Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as)...”.

Es una evaluación integral del rendimiento, sea total o global.

Luego dice: “... que valore al final del primer año de gestión, a mitad y al final el periodo para el cual fue nombrada la persona, según lo establecido en los incisos ch1) y ch2) o ch4) del Artículo 25 del Estatuto Orgánico, el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en los planes de trabajo...”.

Me parece que hay una contradicción y las dos ideas son excluyentes. Si es una evaluación integral del rendimiento, es distinto a evaluar únicamente el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. No me queda claro qué se va a evaluar.

Ahora, si son solo los objetivos y metas propuestas, es solo eso y entonces es que una persona ofreció algo y se verá al finalizar el año qué tanto cumplió con los objetivos y metas propuestas.

Si es eso lo que se busca, las metas y objetivos propuestos, ahí sí veo un problema de fondo muy grande dentro de la línea que está planteando don Orlando. Entonces, al inicio se le solicita a los oferentes que hagan un plan de trabajo, no hay un marco claramente establecido para decir cómo debe hacerlo.

Inclusive, la Contraloría General de la República tiene ciertos lineamientos y contenidos mínimos que debe tener el informe final de gestión, pero esto se va a convertir en una camisa de fuerza.

Pueden ver que el periodo de nombramiento del jefe va ser de cinco o seis años, entonces la propuesta de trabajo que hizo cuando concursó es la que tiene que cumplir durante ese periodo y se le convierte como en camisa de fuerza que tiene que cumplir. Tal vez al final se va a desfasar de la realidad, como lo ha dicho don Orlando.

Todos sabemos que un principio de planificación es que toda planificación tiene que admitir la flexibilidad y cambios sobre la marcha, entonces sería un plan que tiene que cumplirse durante cinco o seis años en forma rígida y todo jefe sabe que tiene que sujetarse a eso y será evaluado a ese cumplimiento.

Me parece que eso va en contra de la realidad, ya que la realidad cambia constantemente y la dinámica de la administración pública y de las oficinas.

Por otro lado, no me queda claro por qué en este momento los jefes reciben una evaluación anual y la diferencia de esta evaluación y la evaluación anual y que desde al año pasado se implementó en las jefaturas.

Tampoco me queda claro cómo vincularlo con el Plan Operativo Anual que se le exige a la universidad así como a todas las oficinas y donde cambian también los cumplimientos, metas y objetivos.

Entonces, a la larga los objetivos o metas a cumplir que están en el POA, son distintos al plan de cumplimiento de metas que presentó el jefe en aquel momento, entonces cuál va a ser el más importante y el jefe va a decir cuál debe cumplir. En esto veo contradicciones sustanciales.

En síntesis, una evaluación integral es todo, sería rendimiento, organización, cumplimiento de metas, forma de vestir, relaciones humanas, etc., y como vincularlo con el POA y donde está el principio de flexibilidad en la planificación, porque se va a convertir en una camisa de fuerza, que el Plan de Desarrollo de una institución o de un gobierno determinado, no puede ser adaptado o cambiarse a las nuevas condiciones.

Si a una oficina le cambian las condiciones y la realidad institucional, entonces no podrá hacer cambios, porque a la persona se le va a evaluar aunque no tenga ninguna viabilidad el plan de trabajo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La intervención de don Celín cambia todo.

MAINOR HERRERA: Tengo duda con esta redacción. Me parece que debemos partir de lo general a lo particular, tal vez no sea necesario eliminarlo, pero si dar un cambio en la redacción.

Creo que podría quedar:

“1. Establecer como política institucional, la ejecución de un Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as), presentado al Consejo Universitario (REF. CU-140-2012).

Dicha evaluación debe incluir los objetivos y metas propuestas en los planes de trabajo, por la persona nombrada en dicho puesto, tomando en cuenta los lineamientos dados al respecto por el Consejo Universitario...”.

Se habla de que se deben incluir las observaciones que realiza el Consejo Universitario y me pregunto que no siempre hay observaciones de parte del Consejo Universitario.

En caso de que el Consejo Universitario hubiera hecho observaciones al Plan de Trabajo del candidato que resultó electo, es donde se debe indicar que en dicha

evaluación se verificará el cumplimiento de esas recomendaciones, pero no hay recomendaciones de parte del Consejo Universitario no se tiene que agregar.

Entonces, para corregir donde dice: “tomando en cuenta los lineamientos dados al respecto por el Consejo Universitario.”, sugiero que se sustituya por lo siguiente: “Asimismo, cualquier lineamiento dado por el Consejo Universitario”.

Sería partir de lo general de esa evaluación integral que me parece que sí es pertinente, porque entonces qué evaluaríamos en el periodo que se está indicando.

Repito, a partir de lo general para que diga que esa evaluación debe incluir el cumplimiento de metas y objetivos propuestos en los planes de trabajo, asimismo cualquier observación que haya realizado el Consejo Universitario. No sería darlo por un hecho que el Consejo Universitario va a realizar observaciones, porque no necesariamente se hacen.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que no se han leído la propuesta. Si leyeran completa la propuesta, muchas de las respuestas a las inquietudes están en el dictamen. Por eso prefiero que se lean todos los acuerdos y no uno por uno, sin haber leído los demás. Esta es la primera aclaración que hago.

Lo segundo, es que aquí hay un cambio sustancial de un modelo de gestión de evaluación del rendimiento. No tengo la culpa de que don Celín no haya leído los considerandos, pero cuando aquí se arregló el considerando 7) se explicó, a petición de don Alfonso, que se definiera rendimiento y quedara claro que era gestión y desempeño.

Luego, se le agregó un considerando adicional en el cual se hablaba de cuáles eran los dos aspectos que iba a considerar ese rendimiento y se transcribió el acuerdo 4) a un considerando para que quedara claro qué era lo que se iba a considerar, tanto la parte de gestión como la parte de desempeño.

Lo que debemos tener claro es que no estábamos entendiendo. Esta propuesta no se puede leer por pedazos sino que hay que leerla de manera integral.

Lo otro es que hay un cambio sustantivo que creo que don Alfonso lo comprendió muy bien y modificó el primer acuerdo en los términos que lo aprobó la comisión que estuvo presente tanto don Mario como don Mainor, pero aquí estamos todos desde dos años.

Lo que aquí se dijo es que esto obliga a que el Consejo Universitario defina previamente qué es lo que quiere con respecto a las jefaturas y direcciones cuando se realizan los nombramientos.

Ese es el cambio sustantivo y siempre el Consejo Universitario tiene sugerencias. Por ejemplo, si el Consejo Universitario quiere nombrar al director o directora del

SEP y se sabe que este requiere un cambio sustantivo, cuando se nombre a la persona y en el momento de la juramentación, lo ideal sería indicar qué es lo que espera el Consejo Universitario del SEP y señalarle que aunque haya presentado un Plan de Trabajo el Consejo Universitario tiene prioridades de atender.

Por eso es importante cuando don Alfonso señaló lo siguiente:

“Establecer como política institucional, la ejecución de un Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as), presentado al Consejo Universitario (REF. CU-140-2012) para que se valore el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en los planes de trabajo, por la persona nombrada en dicho puesto, tomando en cuenta los lineamientos dados al respecto por el Consejo Universitario”.

No es que quedó a criterio del Consejo Universitario, es que por primera vez se les debe indicar a los jefes qué se espera de ellos, porque el Consejo Universitario los nombra. Ahora, en el proceso de nombramiento participa tanto el Consejo Universitario como la administración.

Debo indicar que cuando se inició esta propuesta de acuerdo, se indica que el primer acuerdo que tomó el Consejo Universitario en el año 2002 era que al final del primer año de gestión se hiciera una evaluación para retroalimentar, eso es lo que dice el considerando 1).

Inclusive, en aquel entonces el Consejo Universitario dijo que a todos aquellos jefes y directores que no se les ha hecho la evaluación, se les tendrá que hacer. Solo que eso se perdió, el asunto era que el Consejo Universitario tuviera esa evaluación luego del primer año de gestión, convocar a las jefaturas y direcciones correspondientes dialogar y conversar para identificar qué está sucediendo, para retroalimentar sobre todo por la flexibilidad que debe existir en la gestión institucional.

Según el acuerdo que se propone, el punto 1) es definir la política en los términos que se está indicando.

En el punto 2) dice: “El Modelo de Gestión Integral del Rendimiento de Jefes y Directores”, esto se refiere a los considerandos.

Luego dice:

“..que diseña al respecto la administración, debe ser participativo, de manera que involucre no solo a la jefatura o dirección, sino que también, al personal de la dependencia a su cargo, superiores y a los usuarios del servicio de la dependencia”.

Esta sería la primera vez que los mismos usuarios y subordinados valoren y evalúen la gestión de las jefaturas y direcciones. Esto me parece importante que se haga.

Así se discutió y así lo consideró la comisión institucional que elaboró este trabajo, de que se hiciera de manera bilateral, que no fuera solamente del superior al subordinado, porque de ser subordinado que son jefes y direcciones.

Luego el final del acuerdo 2):

“Además, los resultados que se obtengan al respecto, debe servir de “insumo para la rendición de cuentas como apoyo a la de toma de decisiones institucional.” (Documento CIEI 018-2012, p. 11)”.

El acuerdo 3) dice:

3) “Dicho modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores (as), debe permitir además, determinar la “relación que existe entre el cumplimiento de los objetivos y metas y la forma en que las políticas y estrategias, los procesos, los recursos, la estructura organizacional y las estrategias de vinculación y articulación internas y externas”, que han favorecido o no el logro de objetivos y metas propuestas. (Documento CIEI 018-2012, p. 11)”.

Una persona hace un plan de trabajo y como todo es hipotético, al final qué fue lo sucedió en todo ese proceso, de ahí que el modelo tiene tres momentos y hace una evaluación en tres oportunidades, como lo comprendió don Alfonso, que son al final del primer año, a mitad y final de la gestión.

Sigo leyendo:

“4) El modelo establecido en el presente acuerdo, se hará del conocimiento de todo el personal de la Universidad. A nivel metodológico, el modelo de evaluación que se propone para valorar el rendimiento de jefes y directores se concibe como una medición que aborda dos componentes que integran el Rendimiento: (a) el Desempeño y (b) la Gestión; los cuales son clave para garantizar la eficacia, la eficiencia y la calidad en la labor de una jefatura o dirección”.

Aquí habría que agregar: “estos están definidos según lo indicado en el inciso 7) citado en el presente acuerdo”.

Como cierta información se trasladó, entonces habría que indicar: “como la eficiencia y en la calidad de la labor de una jefatura y dirección; los cuales se especificaron en el considerando....”.

Sigo leyendo el dictamen:

“5. Establecer las siguientes disposiciones en cuanto a los planes de trabajo que deben presentar los postulantes a los puestos de jefaturas y direcciones y otros mecanismos utilizados en el proceso de evaluación del rendimiento de jefes y directores:

- Cada plan de trabajo se concebirá como el compromiso institucional que adquiere la persona nombrada y el equipo a su cargo, ante el Consejo Universitario, como máximo órgano directivo de la Universidad. Para ello, la Oficina de Recursos Humanos en conjunto con el CPPI y el CIEI, definirán una estructura oficial de presentación de estos planes de trabajo, acorde con la presente política”.

Se tiene que hacer un cambio total de cómo va a ser el plan y puede ser en los términos que ha señalado don Orlando. Eso es lo que se está tratando de hacer, algo que sea más efectivo y no como una camisa de fuerza que es el término que se ha utilizado.

Sigo leyendo:

- Cada plan de trabajo contará con los procesos de seguimiento al concluir el primer año de gestión, a mitad y al final del período para el cual se nombró la persona en la respectiva jefatura o dirección, según lo establecido en los incisos ch1), ch2) o ch4) del Artículo 25 del Estatuto Orgánico, de manera que la Universidad cuente en estos tres momentos, con las respectivas evidencias y pueda realizar en caso necesario, los ajustes respectivos de acuerdo con las condiciones y necesidades de cada dependencia y las políticas institucionales vigentes”.

Mayor flexibilidad no se le puede dar.

Continúo leyendo:

- En la etapa de reclutamiento y selección las personas interesadas en postularse para los puestos de jefaturas y direcciones, tienen derecho a conocer previamente, el formato del plan de trabajo que se solicita como requisito, los lineamientos respectivos dados por el Consejo Universitario, el marco estratégico institucional, las políticas institucionales vigentes, las características relevantes relacionadas directamente con la jefatura o dirección para la cual desean concursar (funciones asignadas, cantidad y perfil de los funcionarios que laboran, entre otras)”.

Toda la información necesaria para que una persona de manera reflexiva haga una propuesta que muestre que tiene conocimiento para el puesto que se está postulando.

Sigo leyendo:

“6) Las personas nombradas en puestos de jefaturas de oficina y direcciones, al inicio de su gestión se les informará por parte de la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, los requisitos y los criterios con los cuales serán evaluados al concluir el primer año de gestión, a mitad y final del período para el cual fueron nombradas, según los incisos ch1), ch2) o ch4) del Artículo 25 del Estatuto Orgánico, así como los formularios de evaluación que se utilizarán para realizar la valoración integral de su desempeño y gestión”.

Obviamente, cuando dice evaluación integral es en los términos que se definieron en los considerandos.

Continúo leyendo:

- “7) Asimismo, posterior a cada evaluación realizada, las personas que ostenten estos puestos (jefes o directores) serán informadas, mediante un documento escrito por la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, sobre los resultados de su valoración, así como de los procedimientos subsiguientes al proceso de evaluación realizado en los tres momentos definidos (al año, a mitad del período y al final) para cumplir con el objetivo de la mejora continua, copia de dicho documento será remitido al Consejo Universitario para su conocimiento y al superior jerárquico inmediato”.
- 8) Cumplido el paso anterior, la Vicerrectoría de Planificación, en particular el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) y el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), junto con la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, brindarán a la jefatura o dirección evaluada la asesoría y el acompañamiento respectivo, de acuerdo con el marco estratégico institucional y las políticas institucionales vigentes, para la definición de un plan de mejora derivado de los resultados de la valoración.
- 9) En el proceso de evaluación del rendimiento de las jefaturas y direcciones, la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos será la instancia responsable de liderar, coordinar y articular con las otras instancias técnicas de la Oficina de Recursos Humanos, (Unidad de Reclutamiento y Selección del Personal, Unidad de Servicios al Personal), la medición del componente de desempeño el cual será evaluado anualmente. En cuanto a la evaluación del componente de gestión, en particular la medición de logros de objetivos y metas de la jefatura o dirección evaluada, la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos coordinará dicho proceso de evaluación en sus aspectos técnicos y metodológicos, con el CPPI y el CIEI, respectivamente, quienes serán las instancias responsables de ejecutar dicha valoración, al primer año, a mitad y al final del periodo para el que se nombra un jefe o director. El informe final será responsabilidad de la Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos.

10) Se recuerda a las jefaturas y direcciones el deber que tienen de cumplir con las fechas establecidas por la instancia que coordina el proceso de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones (Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos); así como el aporte de las respectivas evidencias que respalden su gestión.

Esta es la propuesta de acuerdo. Lo que debo decir es que es una política integral. Lo que quiero decir en síntesis es que el cambio sustantivo es hacer una modificación de lo que el Consejo Universitario aprobó en el año 2002 para que se haga una evaluación no en base a un plan operativo sino a una política institucional.

Que realmente el Consejo Universitario tenga la responsabilidad de nombrar en los puestos de cargo de jefatura y dirección y si es conocer de las políticas institucionales y la instancia generadora de políticas, pudiera realmente jugar el papel fiscalizador que debe cumplir y hacer una realidad que es el máximo órgano directivo de esta universidad.

ILSE GUTIERREZ: No pensé que esta propuesta de acuerdo no se comprendiera la magnitud de lo que significa aprobarla. En el artículo 25, inciso c-3) del Estatuto Orgánico, se establece que se pueden remover de sus cargos por justa causa debidamente comprobada. Lo que ha hecho el Consejo Universitario son dos momentos de esfuerzo. Uno en el año 2002 y otro en el año 2008.

Me gustaría irme de este Consejo Universitario habiendo aprobado esta política, que es retomar el esfuerzo que hizo la Comisión Institucional en el año 2008 y estableciendo claramente una política.

Donde estaríamos nosotros estableciéndolo en esos tres momentos, vamos a valorar rigurosamente a toda persona que quiera concursar y que no esté en propiedad o que sea una persona externa a la universidad y que esté ejerciendo el cargo de jefatura o dirección.

El Consejo Universitario no ha podido remover de los cargos a los jefes y directores y se les da la propiedad.

No estoy diciendo que no merezcan la propiedad porque no voy a valorar el pasado, pero voy a indicar que uno queda con un mal sabor de decir si una persona merece quedarse en la universidad. Si me preguntan no lo puedo responder, siendo consejal o habiendo salido de este órgano y si me pregunta mi respuesta es que en esta universidad toda persona que no tenga propiedad o que venga fuera de la universidad y adquiere la propiedad y una vez que termina su gestión de jefatura adquieren la propiedad en forma automática.

Esto quiere decir que esa persona que quiera estar en la universidad, simplemente con concursar ya tiene garantizada su propiedad y ahí hay un sentido de desigualdad de los demás funcionarios que no son jefes o directores y que igual

cumplen funciones de tiempo completo y que sí son valorados anualmente mediante una evaluación del desempeño.

Con esto el Consejo Universitario estaría siendo coherente con la política de evaluación de desempeño que ha empezado a hacerlo desde hace tres años. Hace dos años fue un ensayo para ver el comportamiento y me parece que vamos por la segunda evaluación del desempeño.

Esto quiere decir que a nivel de sistema y si esta universidad quiere valorar el rendimiento de los funcionarios de sacar estadísticas en este momento las tiene.

Con un instrumento que se usó para validarlo y con un instrumento que ya está validado y que hay un ejercicio activo de los funcionarios que están tanto a plazo fijo como en propiedad, donde estamos estableciendo una desigualdad con los jefes y directores, que no tienen propiedad que vienen personas externas y adquieren automáticamente una propiedad.

Quiero que tengamos conciencia del momento histórico que estaría viviendo este Consejo Universitario, si se atreve a empezar a implementar un modelo integral.

Comprendo a don Orlando cuando dice qué es ese modelo integral, pero la política está clara y se están estableciendo apartados muy específicos para implementar este modelo integral.

El aspecto riguroso para el cumplimiento del inciso ch-3) cuando se indica que hay tres momentos con las respectivas evidencias y pueda realizar en caso necesario los ajustes respectivos de acuerdo con las condiciones y necesidades de cada dependencia.

Esos tres momentos se los establece al jefe. Se le dice que presentó un plan de trabajo, el Consejo Universitario le solicita adecuarlo a partir de todas las metas, políticas y planes de desarrollo. Entonces empieza a gestionar su primera parte. En la mitad del periodo se la hace otra evaluación y se indica cuáles serían las metas que debió cumplir.

Las respectivas evidencias de si hubo una adecuación gestión con respecto a acompañamientos debidos de la institución. Cuando se habla de una valoración rigurosa es que vamos a decir que la institución también es coparticipe de que esta persona gestione adecuadamente, por eso dice que por justa causa.

En ese sentido estaríamos nosotros siendo muy rigurosos con la función que se nos da como miembro del Consejo Universitario y para ese cumplimiento del ch-3).

Lo que he escuchado es que no se puede hacer nada con cierto funcionario y va a adquirir el tiempo completo. Pienso que eso no debería ser así.

Me gustaría que si podemos abrir otro espacio para que maduremos un poco más la política, me parece bien, pero no salgamos de este Consejo Universitario sin hacer un esfuerzo para retomar esos dos momentos en que esta universidad ha querido rectificar la forma en que los funcionarios que no tienen propiedad o personas externas a la universidad adquieran esa propiedad, luego de estar en una jefatura o dirección, sin saber si le aportó a la universidad, si comprendió el proyecto universitario porque es importante que tenga una identidad muy clara con esta universidad.

Quiero indicar que me siento sorprendida de que no avancemos en el análisis de la política y ver qué significaría para la universidad estar a este nivel, porque nosotros nos vamos y hay una generación completa que se está yendo de esta universidad y debemos ser consecuentes con la generación que llega y que además, es toda la inversión pública que se está haciendo para la educación superior, en este caso a la UNED.

ALFONSO SALAZAR: Es cierto que hay que leerse toda la propuesta, pero en mi opinión está fragmentada. La propuesta tiene que unirse realmente con lo que se quiere enfocar.

Considero que las observaciones que hace don Orlando como las que hace don Celín, se salvan en la medida en que el punto 1) se elimine lo que se establece como razón de ser de esa evaluación y que en su sustitución se coloque precisamente lo que quedó del punto 4). Porque es precisamente el punto 4) lo que dice la razón de ser de la evaluación.

Sugiero un primer acuerdo que diga:

“Establecer como política institucional, la ejecución de un Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as), presentado al Consejo Universitario (REF. CU-140-2012) que se concibe como una medición que aborda dos componentes que integran el rendimiento: a. Desempeño, b. Gestión, los cuales son claves para garantizar la eficacia, la eficiencia de la calidad de la labor en una jefatura o dirección. Esta evaluación se realizara en tres oportunidades, al final del primer año de gestión, a la mitad y al final del período, para el cual fue nombrada la persona, según lo establecido en el incisos ch1) y ch2) o ch4) del Artículo 25 del Estatuto Orgánico”.

Ese acuerdo establecido de esa manera nos permite concebir ese modelo de evaluación integral del rendimiento con dos elementos fundamentales, que es el desempeño y la gestión.

El proceso del desempeño más adelante en uno de los acuerdos de responsabilidades a ejecutar, está amparado al desempeño que ya se realiza anualmente por parte de la Oficina de Recursos Humanos a todos los funcionarios incluyendo a los jefes.

La parte de gestión dice en un acuerdo posterior, va a recaer la responsabilidad en el CPPI y en el CIEI. Eso son elementos que quedan contemplados en el primer acuerdo, por lo tanto, solventamos la preocupación que se manifestó tanto por don Orlando como por don Celín, de que no era solamente evaluar objetivos y metas del plan, sino un componente integral del rendimiento.

ORLANDO MORALES: Siempre pienso que debemos ver lo esencial y dejemos lo accesorio y busquemos lo sustantivo. Todos estamos de acuerdo en la evaluación y que hay que hacerlo, pero creo que lo estamos complicando demasiado. La redacción del primer acuerdo me parece excelente.

Por ejemplo, vengo de una reunión con el señor Decano y me dio una serie de lineamientos de lo que pretende hacer su gestión y el grupo de directores dijimos cuáles sí y cuáles no.

Cada jefe o director reúne a su gente y de acuerdo a las directrices institucionales elabora el plan de trabajo semestral o anual. Cómo vamos a pedirle que lo que se le ocurrió indicar en el plan, cuando se iba a elegir o estaba participando en el concurso es lo que se hace, así no se hace eso.

Todos los que hemos ocupado cargos de dirección sabemos que se tiene un ideario el cual se presenta y lo discute con el equipo de trabajo y adelante. Quién va a creer que uno es un iluminado y lo que a uno se le ocurrió eso es lo que va a hacer y a realizar, hay que ver con qué se cuenta y es un trabajo de equipo, se va a evaluar al jefe.

Entonces, el estilo de trabajo es en equipo, que son jefes y directores, lo que hayan propuesto se reúnen con la gente y delinean el plan de trabajo. Quién ha dicho que el jefe llega a decir, este es el plan de trabajo que me aprobaron y voy adelante con esto. Eso no se hace así. Salvo que haya una dictadura de la jefatura, que diga que fue él quien concursó.

Qué está pasando si vivimos hablando de la democracia interna de la acción participativa, y de esa forma se estaba eliminando.

En los acuerdos me encuentro en el punto 11) una barbaridad, que dice:

“Se recuerda a las jefaturas y direcciones el deber que tienen de cumplir con las fechas establecidas por la instancia que coordina el proceso de evaluación del rendimiento de jefaturas y direcciones (Unidad de Evaluación de Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos); así como el aporte de las respectivas evidencias que respalden su gestión”.

Pero qué clase de resolución es esta. Todos están obligados a cumplir con las fechas y eso no tiene que ver con política institucional. Eso debe eliminarse. Me parece que el primer punto debe quedarse, así como el punto segundo.

En el acuerdo se les está diciendo a los especialistas de planificación que son CIEI y CPPI cómo hacerlo, eso no es hacer política institucional eso es decirle a los administradores que son los especialistas en el campo cómo deben hacerlo. Eso me parece irrespeto a las capacidades profesionales de esas instancias.

El punto 3) dice:

“El Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de Jefes y Directores (as), que diseñe al respecto la Administración, debe ser participativo...”

Cómo va a ser participativo si estamos obligando a que se cumpla lo que se propuso cuando participó en el concurso.

Sigo leyendo el punto 3):

“...de manera que involucre no solo a la jefatura o dirección, sino que también, al personal de la dependencia a su cargo, superiores y a los usuarios del servicio de la dependencia...”

Me parece que eso debe de eliminarse.

Continúo leyendo:

“Además, los resultados que se obtengan al respecto, debe servir de “insumo para la rendición de cuentas como apoyo a la de toma de decisiones institucional.” (Documento CIEI 018-2012, p. 11)”

Eso sí debe quedarse porque es lo que se va a medir. El resto se le está diciendo a la administración superior y a su grupo de especialistas es cómo debe hacerlo y eso no es hacer política sino una dictadura intelectual. Ellos son especialistas en el campo, es gente de reconocidos méritos en las direcciones que tienen.

En mi caso sería solo los puntos 1 y 2, y no le digamos cómo deben hacer el modelo porque creo que nos estamos excediendo, ellos saben cómo se hace un modelo de evaluación.

Pero no se supone que nosotros no estamos aquí para derrochar cátedra de cómo hacer un modelo de evaluación, estamos para decir qué se haga, el resto está sobrando. Dentro de esa tónica, simplifiquemos todo, porque el primer acuerdo reúne como está redactado lo esencial.

El segundo acuerdo la administración verá quién lo hace, que deberían ser las dependencias de planificación, pero no vayamos más allá. Se habla de que no debemos co-administrar y le estamos diciendo cómo hacerlo y me parece que nos estamos abusando y excediendo.

Cómo vamos a decirle que lo entreguen a tiempo, eso no debe ser parte de una política, eso parece como falta de autoridad.

MAINOR HERRERA: Debo indicar que me leí todo el acuerdo y también lo estudié, no sé si doña Marlene se refirió a mí persona.

Me parece que los acuerdos deben ser mejorados, para eso estamos aquí, no están escritos en piedra, todos tenemos el mismo derecho a opinar, no porque lo diga una determinada persona tiene que ser de esa forma.

Me parece que en eso debemos de consensuar. No es posible que a una redacción, doña Marlene pida que no le hagamos ningún cambio y resulta que doña Marlene y don Alfonso hacen sugerencias y cambian de inmediato el documento original. La discusión no se ha terminado.

Entiendo que una evaluación literal del rendimiento, incluye la gestión y el desempeño, pero me parece que don Celín tiene razón, ¿qué se entiende por una evaluación integral?.

Recordemos que hay una evaluación integral en la ejecución del POA y ahí están claramente definidos las metas y objetivos de la jefatura o dirección para todo el año.

No debería existir una evaluación del POA-Presupuesto separada de la evaluación del desempeño de un jefe, porque no son dos cosas distintas. Me parece que eso lo debemos integrar a la evaluación del POA de la respectiva jefatura.

Ahora, si queremos ir de lo general a lo particular, debemos tener claro que incluye esa evaluación, será solo el desempeño de gestión o algo más. No estoy convencido con esa redacción, porque me parece que quedan algunas cosas por fuera.

MARLENE VIQUEZ: Probablemente mi propuesta sea de la edad media, pero me tiene sin cuidado si eso permite que por lo menos puedan discutir la importancia de la evaluación de la gestión de las jefaturas y direcciones.

Lamentablemente, este Consejo Universitario le gusta lo fácil, porque cuando hay que discutir temas que son de transcendencia institucional como es la evaluación del desempeño de jefaturas y direcciones y esta propuesta se ha pospuesto por dos años y hoy la leyó don Mainor porque es el actual coordinador de la comisión, pero si hubiera sido propuesta o analizada en otro momento, esta servidora era la coordinadora y me hubiera tocado defenderla.

Obviamente, no es lo mismo cuando uno es coordinador de la Comisión Plan Presupuesto y defiende posiciones con respecto a la Comisión Plan Presupuesto y tiene conocimiento claro de qué es lo que se hizo, un dictamen de la Comisión Plan Presupuesto va a venir a defender o exponer cuáles son los razonamientos

que se hicieron de una propuesta, en la cual se participó como miembro, pero no como el coordinador que le tocó redactar en última instancia el acuerdo.

Tengo claro que toda propuesta, todo dictamen de una comisión viene al plenario, como un documento de trabajo y aquí puede ser mejorado o si no rechazado, es más estoy anuente a que si la quieren desechar lo pueden hacer.

Lo que sí puedo decirle es que en los tres momentos en que he estado en este Consejo Universitario en el 2005 al 2010, en dos oportunidades se ha hecho un esfuerzo para que se haga algo con respecto a esta valoración de jefes y directores y el Consejo no ha podido avanzar en este sentido y ahora que tengo una nueva oportunidad para que esto se haga, pues me parece que es importante en los términos que los puso doña Ilse.

Aquí se considera que al final se tomó una política clara e importante para la universidad, me parece que las sugerencias de don Alfonso han enriquecido la propuesta y en eso siempre he sido muy consistente y valoro los aportes de don Alfonso, no me molesta que diga que está fragmentada la propuesta, más bien él la ha articulado y ha rectificado esa fragmentación, pero la propuesta tiene elementos e insumos suficientes para que el debate se pueda dar y se pueda enriquecer, en eso quiero ser muy clara.

Lo otro es que no me molesta que las personas puedan hacer las observaciones, solo que sí me parece que es necesario que el Consejo tome un acuerdo al respecto, inclusive trasladarlo a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, para que el coordinador traiga una nueva redacción en los términos que don Mainor considera que se debe hacer.

El asunto es que inclusive el acuerdo 11) se puede eliminar, ese no tiene importancia y creo que no ha sido lo fundamental, ahora si don Orlando considera que las disposiciones que ahí se definen en propuestas de acuerdo, ofenden o irrespetan el accionar de las dependencias, pues esa no fue la intención.

Este documento no lo hizo la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en el momento que estuve como coordinadora, se lo sacó de la manga.

En los antecedentes se dice cuál ha sido el trabajo que se llevó a cabo y fueron de años por parte de una comisión que se conformó para este fin, además se escuchó a doña Lorena, a doña Lilliana, a don Sócrates tratando de encontrar una solución porque era necesario que este documento fuera lo suficientemente claro, que le diera los elementos o los lineamientos esenciales para que el modelo llegara ser una realidad.

Si ustedes consideran que no deben darse algunos lineamientos sobre qué aspectos debe considerar el modelo, eso es una decisión del plenario, soy

sumamente respetuosa, lo que sí considero que es importante es que se debe de tomar una política al respecto.

Una cosa es el informe que hace una jefatura, una dirección al concluir una gestión con base en el artículo 12 de la Ley General de Control Interno que es un asunto de gestión, ahí no habla de presupuesto es de gestión, aquí se está hablando de un modelo de evaluación del modelo de jefaturas con base en el rendimiento donde se indica, cómo se concibe ese rendimiento bajo dos componentes que son desempeño y gestión.

No confundamos qué es un presupuesto, un presupuesto es el instrumento que tiene una jefatura o una instancia para llegar a concretar las metas o los objetos, todo tiene que estar articulado en un Plan Operativo Anual (POA), obviamente, que todo debe estar armonizado, pero no solamente es la jefatura anual, digamos porque eventualmente la persona al final del periodo puede decir: -bueno iniciamos así, dichosamente o lamentablemente tuvimos estos problemas y lo logramos superar de esta forma y logramos avanzar hasta tanto y logramos concluir con base a las políticas vigentes- porque nada está estático ni escrito en piedra, aquí se daba a entender y eso no es el propósito es precisamente mejorar y retroalimentar la gestión, es darle la oportunidad a las jefaturas de que puedan mejorar su gestión, no por ellas mismas es en beneficio del desarrollo del fortalecimiento de la institución.

En eso también quiero que conste en actas, esto se está haciendo no por las personas, si no para la gestión institucional, en síntesis lo que quiero decir es que acepto todas las críticas, enhorabuena, las críticas de los compañeros y compañeras me permiten consolidarme más en principios, a estas edades creo que todavía estoy para aprender.

ALFONSO SALAZAR: Bueno muchas gracias, coincido con doña Marlene en que toda propuesta que nace de una comisión viene al plenario para que sufra los ajustes respectivos, aquí creo que con la decisión de la mayoría se pueden hacer los cambios que se requieren.

Para mí, después de la explicación inicial que había señalado doña Marlene en la lectura integral del acuerdo, señale la fragmentación en el sentido que hay elementos que pueden unirse y algunos de ellos toman más fuerza.

La incorporación del acuerdo 4) con el acuerdo 1), deja más claridad del modelo, ven que fue un modelo presentado al Consejo Universitario y es la base de lo que la administración va a ejecutar para la evaluación eso está en el acuerdo 1), así que no podemos entrar a detallar más allá de lo que ya se señaló en las consideraciones, con respecto al desempeño de la gestión, por eso es la propuesta que hice de trasladarlo a una consideración en vez del acuerdo.

Más allá de que esa evaluación integral, por supuesto se hace una evaluación integral del desempeño y una evaluación integral de la gestión, son elementos que

deben estar contemplados en ese modelo a la hora de ejecutarse, no le corresponde a este Consejo Universitario ir más allá de eso, porque detalles, cambios y procesos que se ejecuten a nivel administrativo, eso será lo que suceda, la dinámica que ha de suceder día a día en la administración y que el Consejo no debe corregir, porque lo que el Consejo está planteando en este acuerdo 1), es como concibe el modelo de evaluación integral de rendimiento de jefes y directores, así lo concibe el Consejo, lo concibe como una medición que aborda dos componentes que integran el rendimiento, el desempeño y la gestión.

Si queremos profundizar sobre ellos nos vamos a las consideraciones, esos dos elementos son clave para garantizar la eficiencia, la eficacia de la calidad en la labor de una jefatura o dirección utilizando el termino garantizar, para poder señalar que una evaluación tiene que ser lo más objetiva posible y si no es objetiva, la evaluación adquiere elementos subjetivos que pueden lastimar a algunas personas y beneficiar a otras.

Cuando se usan estos elementos, debe entenderse que se hace en ese sentido, concibo perfectamente la propuesta original de la comisión como esa propuesta que llevé a la objetividad en los procesos de evaluación, eso es lo que se busca al final, definitivamente, a la hora de aplicarse va a tener siempre sus piedras, sus bemoles, va a haber malos entendidos, va a haber de todo. Una vez que se ejecuta, no todo el mundo sale favorecido o se considera que deben de contemplarse otros aspectos.

Sin embargo, para el Consejo Universitario esos detalles de otros aspectos le corresponden a la administración, al Consejo le corresponde señalar que este modelo se concibe como una medición que aborda el desempeño y la gestión, eso es lo que debe concebir del Consejo.

Por eso es que tal vez adelantándome, considero que algunos puntos que aparecen como acuerdos separados puedan unirse en un solo acuerdo, por ejemplo el acuerdo 2, 3 y 5, esos pueden ser una sola cosa, en el sentido de señalar, por ejemplo, que la ejecución del Modelo de Evaluación Integral del Rendimiento de jefes y directores, por parte de la administración, debe considerar los siguientes aspectos: Ser participativo. Debe permitir que se determine la relación que existe entre el cumplimiento de objetivos, metas y las políticas estratégicas etc., como aparecen en el número 2). Se hará del conocimiento de todo el personal de la universidad, se debe considerar eso.

Esos tres elementos son fundamentales a la hora de ejecutar el modelo, por eso es que los uno, porque se debe señalar que: “En la ejecución del modelo la administración debe de considerar eso, debe de considerar hacerlo participativo, que busque esa relación y que a su vez sea del conocimiento del todo el personal de la universidad”, eso se puede dejar en un solo acuerdo.

El 3), sería igual, pero más reducido, a este sí le incorporaría cuando se habla de planes de trabajo lo que aquí ha sido “la piedra en el zapato”, es la realidad en cuanto a la aplicación de un plan de trabajo.

Entonces, incorporaría elementos como los señalados con don Mainor, en donde se señale que en cuanto a los planes de trabajo y sus ajustes definidos, cada año con base en el POA presupuesto respectivo. En otras palabras, hay un plan que se presenta a la hora de que ese funcionario ingresa, durante el primer año tiene que ajustar ese plan a los lineamientos institucionales, tiene que ajustarlos con una discusión con la oficina respectiva y tiene que ajustarlo al presupuesto que tiene, eso tiene que hacerlo todos los años, eso no lo va hacer solo el primer año, todos los años los va a ir ajustando, por supuesto, va a depender de las directrices generales de la institución, de las directrices que la administración en uso de momento toma que pueden ir cambiando, depende de las necesidades tanto de la institución, tanto como nacionales y esos ajustes.

Por eso hay que hablar de plan de trabajo y sus ajustes que deben definirse cada año con base al POA presupuesto, eso es fundamental, ¿por qué? porque a veces hay un plan con mucha ilusión que se puede hacer, pero no hay plata para cumplirlo y entonces de ese plan tiene que coger aquellos elementos que puede cumplir con los recursos que tiene. Esas cosas tienen que hacerlo todos los años los jefes, si no lo hacen, entonces la institución va por un lado y lo jefes o las oficinas van por otro.

Incorporaría eso en las disposiciones en cuanto a los planes de trabajo, el término y sus ajustes definidos cada año con base en el POA presupuesto respectivo, en otras palabras, cada plan tiene que irse modificándose.

Aunque no nos agrada la palabra, plan es algo establecido, inclusive desde el momento en que aprobamos el presupuesto, porque lo que aprobamos es el POA presupuesto y el POA es un plan, o sea, que al final solo planes se aprueban, no todos se logran ejecutar al 100%, pero sobre la base de lo que se plantea, es la base sobre lo cual se va a buscar los resultados.

Más bien propondría la unión de esos elementos, el acuerdo 7) voy a hablar en general, los acuerdos 7, 8, 9 y 10 no son políticas son acciones de procedimiento, cuál es la acción de procedimiento, que las jefaturas, las direcciones tienen que ser informadas, que después de la evaluación tienen que recibir el documento, que una vez cumplido tiene que haber una ayuda para poder mejorar, tiene que haber un plan de mejoramiento y que en el proceso de evaluación, quiénes son los directamente responsables y el número 11, sí estoy de acuerdo con don Orlando que no debe ponerse como acuerdo de política.

Entonces, es importante que si lo ponemos como procedimiento, lo unamos al número 2), en donde se señala que en la ejecución del modelo por parte de la administración se deben de considerar los siguientes aspectos, además de ser participativo, de que todo el mundo lo conozca pues que los jefes y todos deben

tener como dice el número 7, 8, 9 y 10, formen parte de ese número 2) y que sea específicamente cada uno de los elementos que la administración debe tomar en cuenta a la hora de ejecutar el modelo, porque es la hora de ejecutar el modelo, que la administración es la que debe hacerlo no el Consejo por eso no debe ir como política, como política debe ir lo que el Consejo le recomienda a la administración, seguir como elementos fundamentales de ese modelo que se va a implementar.

ORLANDO MORALES: Que bueno que don Alfonso vio el montón de acuerdos que habían ahí, nos hace ver que don Alfonso notó también que una serie de acuerdos no tenían que ver con políticas, son procedimientos y eso se tiene que reducir al mínimo.

El 1) para mí está perfecto con la modificación que don Alfonso le introdujo tomando en cuenta el sentimiento de algunas personas acá.

El 2) es bellísimo es que la jefatura dijo, tomen en cuenta al de arriba, al de abajo a todo el grupo y aun a los usuarios del servicio, eso para mí es innovador, eso quiere decir que cuando registro haga su plan de trabajo tendrán que ver si a los usuarios les parece, eso es innovador me parece difícil, pero muy bien.

Sin embargo, después dice: “Además los resultados que se obtengan deben de servir con ellas de insumos para rendición de cuentas, documentos CIEI...” que tienen que ver en un acuerdo si sale un documento del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) eso no procede, eso puede estar en los antecedentes, si se quiere, pero nunca estar en un acuerdo, el acuerdo puede basarse en lo que dijo el CIEI pero no, porque hay que quitar eso simplemente no tiene que ver, el acuerdo es “estilizado, sin grasa, puro músculo”, entonces, ya los usuarios del servicio de la dependencia.

Además, los resultados y se hace la cita del documento CIEI eso no procede, va para afuera y no es asunto de discusión es que no cabe, cuidado estamos tratando de defender lo indefendible.

El punto 3) se reduce al documento CIEI-018-2012. Qué está haciendo un documento del CIEI en un acuerdo de Consejo, si se refiere al modelo debe ser un antecedente y debe decir o la justificación previa al acuerdo, que el modelo se hará de acuerdo a tal cosa, pero no cabe citarlo, de manera que hay un antecedente, porque se dice quién lo va a hacer de la administración, supuestamente la administración tendrá el sentido común de quién lo hace y tiene las oficinas especializadas.

De manera, que pido que el 3) que en esencia dice que es lo que indica el documento CIEI 018-2012 página 11 fuera, si se quiere que se ponga como un antecedente y punto.

Creo que con el 1) y 2) es más que suficiente como política, don Alfonso sugiere compactar, reunir o conjuntar el resto quitando el 11), también puede ser, pero esos procedimientos es decirle a la gente cómo queremos que lo hagan, no soy administrador ni pretendo serlo, en buena teoría no tenemos porqué ser especialistas y decirle paso a paso cómo lo van hacer, verá cómo lo hace la admiración, la verdad es que ahí tiene la gente que maneja la institución y no somos nosotros.

Pero cuesta concluir el 1) y 2) tal y como se modificó, el 1) y como está el 2) quitándole el punto que dice la última oración: “además los resultados que se obtengan a respecto deben de servir de insumo para la rendición de cuentas, como apoyo a la toma de decisiones institucional”, documento CIEI-018-2012 página 11.

Ese se quitaría y si se quiere que se ponga como un antecedente y el 3) definitivamente, para afuera y el 4) ya se dijo que el desempeño y gestión se incorporaba en el 19 y quedó muy bien, ya definir qué es el componente del desempeño y el componente de la gestión, no estamos hablando para ignorantes, todo el mundo sabe y hasta estoy medio agarrando qué quiere decir cada uno de estos términos tan especializados, los especialistas se van a reír de nosotros, le estamos diciendo como es.

De manera que, pido que se reduzca al 1) y 2) ya es suficiente y tal vez, si don Alfonso cree que los procedimientos son importantes se puede indicar o se puede conjuntar para que sea un acuerdo de punto 1) ya negociado, punto 2) que pareciera que estaríamos de acuerdo y punto 3) que reúna asuntos de procedimientos que consideremos importantes como un lineamiento general.

Pero eso de compactar, muy reducido aquí estamos diciéndole en el 41 y 42 que son los componentes de desempeño y los componentes de gestión, ¡válgame Dios! cómo estamos diciéndole a los especialistas cómo lo van hacer, porque eso es lo que dice.

Creo que el 1) negociado, el 2) quitándole la cita de donde proviene esa idea y si se quiere un tercero que conjunte asuntos de procedimiento y punto, hay que hacerlo, hay que aprobarlo y hago un voto por la sencillez.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Concretamente su propuesta don Orlando, aparte de eliminar eso sería eliminar el 3 y 4.

MAINOR HERRERA: Bueno, reconocerle a don Alfonso su deseo siempre de consensuar las propuestas de acuerdo, me parece muy importante eso para este plenario.

En aras de consensuar, si doña Myriam regresa al acuerdo 1). Vean que la discusión que se dio fue en el punto N°1), en eso no coincido con doña Marlene,

en el sentido de que no se trata de plantear una nueva propuesta de acuerdo, es ponernos de acuerdo de como replantear el punto N° 1).

No estoy de acuerdo es en dos cosas, primero en garantizar eficiencia, para mi es quitar la palabra “garantizar” o sustituirla, que diga que permita la eficacia y segundo yo quitaría la palabra “eficiencia”, porque si estamos hablando de eficiencia, inevitablemente tenemos que hablar de presupuesto, entonces que ese punto N°1 diga, algo así como: “los cuales son clave para permitir la eficacia y la calidad en la labor de una jefatura o dirección”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Que se elimine eficiencia, esa la evaluación del final, es en la que tengo duda, en qué momento se hace, si es la misma que se hace cuando ya se ha terminado o es la que es previo y definitivo a decidir si continua o no la persona.

Porque parte de esto era saber si la persona no está cumpliendo y en el momento oportuno, porque podría ser que la evaluación primera le salga buena, la de la mitad buena y la del final mala, pero entonces cuál es la decisiva con respecto a su nombramiento, para saber si se queda o no en la institución.

ILSE GUTIERREZ: Lo aclaro, lo entiendo desde la perspectiva que es una sola evaluación que tiene tres momentos, lo que estaríamos haciendo es la valoración final a partir de toda su gestión, lo que no se tenía antes como lo establecía el Estatuto que debía estar debidamente comprobado son esos tres momentos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Caemos en el mismo problema, de que se iba a evaluar a una persona y ya estaba encima la fecha de concurso, uno no puedo evaluar la persona al final, porque ya hay un concurso, hay una decisión, se había hablado de seis meses antes de terminar el periodo por el cual fue nombrada la persona. ¿Qué dice sobre evaluación el Ch1), Ch2) y Ch4)?

ILSE GUTIERREZ: El artículo 25 Ch1) dice: “Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los directores y jefes de las unidades académicas, por periodos definidos de cuatro años”; el Ch2) dice: “Nombrar a los directores y jefes de las unidades administrativas por plazos definidos de 6 años, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros”; el Ch3) dice: “Remover de esos cargos por justa causa y debidamente comprobada en las funcionarios incluidos en los incisos Ch1) y Ch2) de este artículo, con votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros” y el Ch4) dice: “Los nombramientos señalados en el CH1) y CH2) podrán ser renovados por una única vez, previa participación en la lista de elegibles correspondiente”

MARLENE VÍQUEZ: Atendiendo la inquietud de don Luis Guillermo y lo que han dicho en estos últimos momentos.

Se debe decir en tres oportunidades: “Al final del primer año de gestión, a mitad y seis meses antes de que se concluya el periodo para el cual fue nombrada la persona, según lo establecido en los incisos Ch1), Ch2) y Ch4)”, ese nombramiento se refiere para el periodo que fue nombrada la persona, Ch1) si es académico, Ch2) del sector administrativo y Ch4) cuando es la reelección.

Cuando establecimos el Ch1), Ch2) y Ch4) no se está refiriendo a la evaluación del desempeño, se está estableciendo los plazos para los cuales fue nombrada la persona por cuatro años, por seis o por la reelección del periodo, seis meses antes de que se concluya el periodo para el cual fue nombrada la persona, según lo establecido en el artículo 25 del Estatuto Orgánico, el asunto es que cuando mencionamos el Ch1), Ch2) y Ch4) era por los periodos, no por la evaluación del desempeño.

MARIO MOLINA: Me parece que hay un concepto que está inconcluso. Dice: “Presentado al Consejo Universitario” ahí debe decirse presentado por quien, me parece que para que quede un poco más completo. Presentado al Consejo Universitario por la comisión, etc., y entre paréntesis siempre la referencia que aparece ahí, pero no omitir quien lo presentó al Consejo Universitario.

MARLENE VÍQUEZ: Es la referencia CU-140-2012, es el oficio ORH-USP-169-2012, suscrita por la señora Lilliana Picado, señora Ana Lorena Carvajal y señor Sócrates Salas, todos funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos.

ORLANDO MORALES: Entiendo que en los acuerdos, no se hace referencia al Estatuto, ni a acuerdos anteriores de nada. Si algo quiere mencionarse, eso está en el capítulo de antecedentes, justificación lo que quiera, el acuerdo es muy sobrio y así como esta, está bien.

Cada vez le meten más, ahora resulta que fue presentado por el Consejo Universitario a la Oficina de Recursos Humanos en tal referencia, eso no es un acuerdo es un acuerdo viciado, es un acuerdo contaminado porque eso debe de ser un antecedente, ni siquiera presentado, estamos haciendo el acuerdo, no tiene que decir presentado al Consejo Universitario por quien, estamos haciendo una política y está muy clara: “Establecer política institucional de ejecución del modelo de nombramiento de directores, que se concibe como una medición que aborda dos componentes etc...” así queda muy clarito.

ILSE GUITIERREZ: Comprendo a don Orlando, por qué se es tan específico.

Don Orlando, no creo que sea tan cierto que los especialistas, los técnicos tengan todo tan claro, acá lo que se establece en esta redacción que para muchos puede ser muy extensa.

Ustedes se pueden también percatar, de que lo que se pretendía con la redacción de este acuerdo y creo que cuando lo aprobé a nivel de la Comisión de Organizacional, es en el sentido de que se tiene una base cultural y política que

establece el Consejo Universitario y porque estableció el documento del CIEI es el documento referente, sé que está en los considerandos, pero normalmente cuando hay un acuerdo se ven las cosas muy administrativamente, muy técnicamente y no se ve la filosofía, la cultura, que se desea implementar a mediano plazo.

Si no podría decir en uno de los acuerdos, porque eso es una propuesta, pero cómo hacer que toda esta discusión, que todo lo que se redactó acá, porque lo que se plantea es esa filosofía que va a tener este modelo integral se fundamente mediante el acta de lo discutido hoy.

Porque sé y me ha pasado muchas veces, que la gente se limita exactamente a lo que se pide, pero no se estudia no se contextualiza el acuerdo y arrancan de lo que exactamente dice el acuerdo y ahí se pierde esa filosofía, esa cultura, todo lo que se pretende hacer de ese modelo y sus componentes.

Ahora sí, hablando desde la perspectiva técnica, para hacer esos componentes y esas rúbricas, esos componentes tienen que tener una fundamentación filosófica y qué es lo que se pretende con esa cultura, cómo hacer para que todo lo que está diciendo don Orlando. Tijereteemos todo eso, porque estamos hablando mucho, pero a veces al cortar todo eso, todo lo que se habla, es fundamental para las personas que van a desarrollar ese modelo y para poder hacer esas rúbricas o indicadores, como vayan a ser los instrumentos, a mí me preocupa eso que el Consejo Universitario se limite a mandar solamente lo que realmente es y cómo rescatar ese trasfondo que tiene la redacción de este acuerdo, porque tiene un grandísimo trasfondo.

Sí don Mainor, comprendo perfectamente que para eso están los considerandos, pero dónde está esa posibilidad para las personas que vayan a empezar a emprender este modelo, que guarden toda esta filosofía que se quiso apuntar en la redacción de eso, cómo no perder ese esfuerzo, porque fue doña Marlene la que trajo la redacción del acuerdo, porque cuando yo le dije a doña Marlene estábamos hablando de varios casos y ella dice: -doña Ilse eso lo plantee una propuesta en el 2002 y hay datos históricos- y fue cuando retomamos ese punto en la Comisión de Organizacional, ella trajo la redacción porque doña Marlene es tan acuciosa de llegar y explicar todo esto, para que no se pierda lo que se buscaba desde el 2002 en adelante.

Cómo hacer para que no se pierda ese esfuerzo, porque si no se va a ver muy técnicamente muy administrativamente, voy a tener un modelo, usted va a ser evaluado tres veces, no es que hay algo más, porque si estamos hablando de los componentes y que se hablan ahí de la comunicación, bueno todos los incisos a, b, c hasta el e.

¿Cómo darle referencia a las instancias técnicas que van a desarrollar esto?, eso es una pregunta a los compañeros que han estado en otros Consejos Universitarios, en otros momentos, el mismo don Orlando, para que no se pierda

ese espíritu, a mí lo que me preocupa es que se pierda el espíritu de la redacción de toda la propuesta de acuerdo.

ALFONSO SALAZAR: Mi propuesta primero en el punto 1), dado los cambios que están ahí señalados, con lo cual estoy plenamente de acuerdo, inclusive se ha eliminado la referencia que yo había planteado en razón de que los considerandos fueron modificados.

Eliminaría en el segundo renglón el que se concibe, porque debería de leerse, establecerse como política institucional, la ejecución del modelo integral del rendimiento de jefes y directores, está bien, ahí quedó bien.

Todos los demás acuerdos, excepto el número tres que también propondría se reduzca, pueden quedar en uno solo, propondría ese segundo acuerdo el número 2), voy a señalar así ustedes tienen la numeración, el 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 irían en el acuerdo número 2), de la siguiente manera, lo voy a generalizar, dice así: "Señalar que la ejecución del modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores, por parte de la administración se deben considerar los siguientes aspectos:

- a. Lo que dice el número tres, debe de ser participativo de manera que involucre etc., eliminaría eso si las referencias que se hacen ahí a los documentos, para que quede como política.
- b. Hacer del conocimiento del todo el personal de la universidad, que es un pedazo que se metió como punto, ahí en algunos de ellos, es mejor dejarlo a parte.
- c. "Informar a las personas en puestos de jefatura de oficina y direcciones al inicio de su gestión por parte..." y ahí sigue todo lo demás "unidad de evaluación del desempeño, los requisitos y los criterios por los cuales serán evaluados y eliminar al concluir el primer año, la mitad, los seis meses...", porque eso ya se sabe que es lo que se van hacer, eliminar esa parte y agregar así como de los formularios de evaluación, que se utilizarán para realizar la valoración integral o que se utilizarán. Eso sería el otro punto.
- d. "Informar posterior a cada evaluación realizada, a las personas que ostenten estos puestos jefes o directores, mediante un documento escrito por la Oficina de Recursos Humanos...", no por la unidad de evaluación, sino por la Oficina de Recursos Humanos, eso es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, ya que en Recursos Humanos haya una oficina encargada de eso es otra cosa. "La oficina de Recursos Humanos, sobre los resultados de su valoración, así como de los procedimientos subsiguientes al proceso de evaluación..." todo lo demás de ese punto se eliminaría "realizado en los tres momentos definidos, para cumplir todo eso..." ya está hablado.
- e. Brindar por parte de la Vicerrectoría de Planificación, si ustedes quieren se puede poner el detalle que ahí trae ese, "En particular el Centro de Planificación y el ..." a mi juicio todo eso sobra, si no "Brindar por parte de la Vicerrectoría de Planificación, la asesoría y el acompañamiento respectivo de acuerdo con el marco estratégico y las políticas institucionales vigentes,

para definición de un plan de mejoramiento derivado de los resultados de la valoración”

- f. “En el proceso de evaluación del rendimiento de las jefaturas y direcciones, la medición del componente del desempeño, el cual será realizado anualmente”, porque eso es lo que decía don Celín anualmente ya está establecido para ser el componente del desempeño, “será ejecutado por la Oficina de Recursos Humanos. En cuanto a la evaluación del componente gestión, en particular la medición de logros y objetivos y metas de la jefatura de dirección evaluada, la Oficina de Recursos Humanos coordinará con la Vicerrectoría de Planificación, en específico con el CPP y el CIEI respectivamente, quienes serán las instancias responsables de ejecutar dicha valoración”, se quita todo lo que es primer año, mitad y todo porque ya se hacen, el informe final será responsabilidad de la Unidad de Evaluación, bueno será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, si ustedes quieren que se ponga la unidad, se puede incorporar.

Eso sería todo lo concerniente al Modelo de Evaluación Integral y su Ejecución, lo separé de los planes de trabajo, porque eso es propio de los participantes y, por eso, de ese punto tres que había por ahí de los planes de trabajo lo dejé por fuera e incluí una modificación en ese, pero la haría posteriormente porque sobre ella estoy trabajando.

Lo que propondría era que todos esos cambios, que es unir todo lo que significa procedimientos a una instancia, una acción que debe ser responsabilidad de la administración a la hora de ejecutar ese modelo.

Entonces, la administración no podría bajo estos planteamientos dejar algún punto por fuera, por ejemplo, informar, hacer planes de mejoramiento, toda esa serie de cosas ya son acciones propias de la administración, de ahí mi contribución de unir en ese punto dos con todos los demás puntos, excepto el número de planes.

No ese no, ese es el que estoy trabajando, porque para mí, sobre los planes que presentan a la hora de postularse, si se va a definir algo de eso tiene que modificarse en el momento en que la persona ha sido nombrada, porque los planes que las personas presentan es una expectativa que tienen todos los concursantes de lo que van a hacer en una oficina, pero una vez que son aceptados esos planes tienen que ajustarse, por eso es que lo dejé aparte, no lo quité si no que lo dejé aparte, al final serían tres acuerdos: el que ya vimos, la unión de todo eso y sobre los planes de trabajo y sus ajustes que quedarían totalmente separado del modelo, porque eso va dirigido no por el modelo si no por la responsabilidad, que significa establecer y plantar un plan de trabajo y posteriormente, con base en él o parte de él ser evaluado a lo largo del tiempo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Escuchamos la moción de orden de doña Marlene.

MARLENE VÍQUEZ: Me parece que don Alfonso ha hecho una excelente síntesis, para poder retomar y articular bien los elementos de la propuesta original con todas las observaciones que se han hecho en esta sesión.

Mi propuesta es si es posible que don Alfonso aceptara que de hoy para mañana, porque mañana tenemos sesión de comisiones, el viernes él podría traer, conjuntamente con doña Ana Myriam, la redacción final de los acuerdos, porque ya estamos claros con los considerandos, para ver si lo podemos aprobar tal vez ya mañana.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos que votar la moción, ¿estamos de acuerdo con la moción de doña Marlene? Moción aprobada.

ILSE GUTIERREZ: La única preocupación es si va a haber *cuórum* mañana, porque mañana estoy de gira, voy a asistir a las graduaciones de Palmar Norte y Pérez Zeledón, entonces dependemos de don Orlando.

La observación es la siguiente, don Alfonso decía que donde dice: “Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el CPPI y el CIEI-, sé que queda de más, pero esa es mi preocupación.

La directriz que estaría dando el Consejo Universitario es que estas dos instancias trabajen articuladamente para la elaboración del Modelo de Gestión, lo mismo que estamos hablando que esa es la directriz que estaría dando el Consejo Universitario, que es que la Unidad de Evaluación del Desempeño sea la responsable del informe final, si nada más dejamos que sea la Oficina de Recursos Humanos, el jefe podía asumir y llegarle a decir esto lo tomo yo, pero realmente lo que se está intentando con la redacción es implementar la cultura, que sea la unidad experta, que es la Unidad de Evaluación del Desempeño que se responsabilice con eso y que es lo que está haciendo el Consejo Universitario, dándole una nueva función, no solamente a la Unidad de Evaluación de Desempeño, sino al CIEI y al CPPI y para eso la administración va a tener que capacitar, es por eso que me preocupa.

\* \* \*

Este tema queda pendiente para la próxima sesión.

\* \* \*

Se levanta la sesión al ser las doce horas con veintidós minutos.

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / EF / KM \*\*