

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

5 de noviembre, 2015

ACTA No. 2478-2015

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside
Carolina Amerling Quesada
Nora González Chacón
Álvaro García Otárola
Mario Molina Valverde
Marlene Víquez Salazar
Alfonso Salazar Matarrita
Guiselle Bolaños Mora
Marisol Cortés Rojas, representante estudiantil

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, coordinadora general Secretaría
Consejo Universitario
Celín Arce Gómez, jefe a.i. de la Oficina Jurídica
Karino Lizano Arias, auditor interno

INVITADOS:

Alejandro Jiménez Gómez
Adriana Rodríguez Gutiérrez
Carlos Roberto Salazar Castañeda
Karol Fallas Méndez
Víctor Emilio Fernández Mata
Lindsay Rivera Jiménez

Katya Calderón Herrera
Lizette Brenes Bonilla
Jenny Seas Tencio
Eduardo Castillo Arguedas
Humberto Aguilar Arroyo
Luis Montero Castro
Yarith Rivera Sánchez
Mauren Montero Molina

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

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Iniciamos la sesión 2478-2015 de hoy 5 de noviembre, 2015, con la agenda que ustedes tienen para su consideración. ¿Alguna observación a la agenda?

CAROLINA AMERLING: Buenos días. Solicito una modificación, hay un punto de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico que necesitamos que se vea de primero, es una inclusión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo, entonces vemos el dictamen de la Comisión Plan Presupuesto sobre el 32 bis y dejamos un espacio para ver su dictamen antes de que termine la sesión.

ALVARO GARCÍA: Buenos días. Quiero informar que tengo que acompañar a uno de mis hijos a una cita médica, entonces a las 12:30 p.m. me tengo que retirar.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que es muy importante que en las mañanas iniciemos puntuales para sacar provecho, porque en las tardes se está volviendo muy incierto y a las 12:30 pm es una buena hora para finalizar.

Quiero contarles que ayer hubo negociación salarial y para la tarde estaré informando a este Consejo formalmente, se acordó un 2.5% de base a partir de enero. En cuanto a la base de enero, es la mejor de las cuatro universidades, porque las demás empiezan con 2% y tienen un 1% en julio, y 2.5% en enero es exactamente lo mismo que un 2, 1, pero la razón que se negoció ese monto y fue aceptada por lo menos por la mayoría de los gremios, es que considero que es prudente no inflar las bases de enero 2017, porque si las inflamos mucho podríamos tener problemas presupuestarios.

Lo que le ofrecí a los gremios es que dejáramos el 2.5% en enero y que nos sentáramos nuevamente en julio cuando yo espero ya tengamos negociación FEES para ver cuáles van a ser los términos en que vamos a trabajar en el 2017 y eso nos permitiría a nosotros tener una mayor certeza.

Estoy seguro que si los números dan para dar el medio por ciento adicional, perfectamente lo podríamos estar dando, pero ya con los números reales, no con incertidumbre que a mí me preocupa mucho esa condición.

En realidad, mientras no sepamos qué va a pasar en el 2017, en el quinquenio, hay una incertidumbre que no deja de ser peligroso, y como lo dije aquí, mi prioridad será la perpetuidad de la institución y el empleo de los funcionarios y funcionarias.

De manera que en la medida de lo posible, que no infleamos esas bases con datos que son inciertos, es lo más conveniente.

Entonces, en la tarde les estaré dando el detalle y podemos discutir el tema si ustedes gustan.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. VISITA DE VARIOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA EXPRESAR ASPECTOS CONCERNIENTES A ESA OFICINA. (9:00 a.m.) REF.CU. 739-2015

III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Propuesta de modificación al artículo 32 Bis del Estatuto de Personal. CU.CPP-2015-028 (CONTINUACIÓN). Invitados: Vicerrectora Académica, Vicerrectora de Investigación, Directores de Escuela, Directora de Extensión Universitaria y Director del Sistema de Estudios de Posgrado. (11:00 a.m.)
- 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. Valoración de la pertinencia del método de proyección de los ingresos por concepto de derechos de matrícula ordinaria. CU.CPP-2015-040

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

- a. Solicitud de modificación de acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11) referente a la Licenciatura en Educación Cívica. CU.CPDA-2015-076
- b. Reglamento para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia. CU. CPDA-2014-001
- c. Creación del Centro de Agenda Joven adscrito a la Escuela Ciencias Sociales y Humanidades. CU. CPDA-2015-041
- d. Plan de Estudios de Administración de Empresas con énfasis en cooperativas y asociativas. CU.CPDA-2015-066

- e. Solicitud a la Unidad de Evaluación del Desempeño informar anualmente los resultados de la evaluación de los profesores de las escuelas. CU.CPDA-2015-067
- f. Ley para la promoción de la alta dotación, talentos y creatividad en el sistema educativo costarricense. CU.CPDA-2015-069
- g. Informe sobre las bases organizativas y funcionales de la Dirección de Internacionalización y Cooperación. CU.CPDA-2015-071
- b. Nota enviada por el señor Orlando Morales titulada “Disquisiciones de año nuevo 2015: MATRIX UNEDIANA”. CU.CPDA-2015-075

3. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

- c. Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la Universidad Estatal a Distancia. Nota del Sr. Orlando Morales referente a documento titulado “La malhadada pretensión de cobrar a los becarios por razón socioeconómica mediante trabajo institucional”. (Continuación) CU.CPDEyCU-2013-028, REF. CU. 659-2013, REF. CU. 367-2015
- d. Informe de Labores de la Presidenta de la Federación de Estudiantes correspondiente al año 2013. CU. CPDEyCU-2014-016
- e. 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
- f. Solicitud a la Administración sobre el Informe final “Capacidad de los Centros Universitarios en atención e infraestructura para personas con capacidades especiales”. CPDEyCU-2015-009
- g. Solicitud al Centro de Investigación y Evaluación Institucional sobre el Informe “Sistema de Indicadores de Gestión para Centros Universitarios, correspondiente al 2012”. CU.CPDEyCU-2015-017
- h. Informe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional sobre evaluación referente a la atención que se ha brindado a las recomendaciones de la Defensoría de los Estudiantes en los informes de labores presentados en los últimos 3 años. CU.CPDEyCU-2015-018

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. (Continuación) Además, nota del Jefe de la Oficina Jurídica, sobre el proyecto de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. CU.CPDOyA-2013-049 y REF. CU-386-2015
- b. Perfiles jefaturas Dirección de Asuntos Estudiantiles, Oficina Atención Socioeconómica, Oficina de Promoción Estudiantil, y Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil. CU.CPDOyA-2013-054
- c. Informe de Labores del señor Edgar Castro, Vicerrector de Planificación durante el periodo marzo 2011 a noviembre 2014. CU.CPDOyA-2015-032
- d. Solicitud para trasladar de manera exclusiva a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el dictamen sobre la figura que respalda el quehacer de los centros universitarios a favor del desarrollo comunal y regional. CU.CPDOyA-2015-033

5. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED. CU.CAJ-2015-018
- b. Modificaciones Reglamento Fondo FEUNED. CU-CAJ-2014-034
- c. Modificación del artículo 9 del Reglamento del Consejo Asesor Interno de la Dirección de Asuntos Estudiantiles. CU.CAJ-2015-002
- d. Propuesta de modificación del Art. 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal. CU.CAJ-2015-035

6. 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)

III. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES

Propuesta del señor Mario Molina, consejal interno, sobre reformas para mejorar la gestión del Consejo Universitario. REF. CU. 387-2013

II. VISITA DE VARIOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA EXPRESAR ASPECTOS CONCERNIENTES A ESA OFICINA.

Al ser las 9:26 a.m. ingresan a la sala de sesiones los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, Alejandro Jiménez Gómez, Adriana Rodríguez Gutiérrez, Carlos Roberto Salazar Castañeda, Karol Fallas Méndez, Víctor Emilio Fernández Mata y Lindsay Rivera Jiménez.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Queremos darle la bienvenida a los compañeros y compañeras de la Oficina de Recursos Humanos. Este Consejo Universitario, atendiendo la solicitud que ustedes plantearon días anteriores, decidió en la sesión de hace una semana atenderlos en la tarde para escuchar sus inquietudes, ya eran pasadas las cinco de la tarde y decidimos trasladarlo para hoy a efectos de poder contar con mayor presencia de ustedes como interesados. De manera que siéntanse libremente en la disposición de conversar.

MARIO MOLINA: Buenos días. Me asalta la duda don Luis si es conveniente que la intervención de ellos se transcriba en actas, por efectos posteriores que podrían ocurrir. Imagino que si no se transcribe en el acta ellos tendrían mayor libertad para decir lo que tengan que decir. Se me ocurre que es mejor no grabar en actas.

NORA GONZÁLEZ: Quiero apoyar la propuesta de don Mario, me parece que podrían sentirse en mayor libertad de hablar con nosotros el tema que ellos deseen y como ellos prefieran.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días. Siempre me complace que el Consejo Universitario reciba a sus funcionarios para que puedan expresar sus inquietudes, pero no estoy de acuerdo en la propuesta de don Mario, me parece que cada uno y con la responsabilidad que cada uno tenemos y asumimos, tiene que decir libremente y con la mayor libertad lo que consideramos de cada aspecto.

Que no se grave me parece que no está bien, porque todas las sesiones del Consejo Universitario son públicas y uno debe ser coherente con el sentir del Consejo Universitario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Siempre ha sido una decisión de la presidencia optar por si alguna persona pide que sus comentarios queden fuera de actas, por lo menos en mi caso siempre lo he concedido.

En este caso dejaría a voluntad de ustedes, si alguno quiere hacer un comentario y no quiere que se registre en actas, que lo manifieste y no se graba, pero la libertad de grabar o de no grabar queda en sus manos. Si quieren lo hablan o si ya tomaron decisiones, nosotros estamos en la mayor disposición de escucharlos. Ustedes deciden.

ALEJANDRO JIMÉNEZ: Buenos días señores del Consejo, nos es indiferente si se graba o no se graba, la verdad es que aquí no venimos a maximizar o minimizar las cosas, ni a ponerle más ni a ponerle menos.

El grupo de compañeros que venimos, venimos a expresar nuestra situación o sentimiento de esta situación que se viene dando con la cuestión de la jefatura para ver si nos externalan, nos dicen, nos comentan, qué pasa con eso porque ya son muchos años, es mucha la insistencia, muchas las presiones que nos genera esta situación y es un poco cansado, es chocante esta situación de presiones, de malos ambientes, de externalar que uno no tiene un deseo de entrar a la oficina en ciertos momentos por esas situaciones.

En mi caso personal me cansa, es una situación de oír, de externalar “chichas”, gritos, que se externa con que no se habla duro o si se habla duro y para hablar con la gente no hay necesidad de pegar gritos, aunque yo tengo un volumen muy alto y sería una forma correcta de expresarse sin ningún sentido de arrogancia. Eso es claramente un sentido mío, externalar que a veces es un poco complicado el ambiente ahí.

A partir de cierto momento hemos mejorado mucho desde que no se está con esa situación, la oficina ha sentido un cambio, tanto para adentro como para afuera se ha sentido porque la gente nos lo ha externalado. Se han mejorado relaciones con ciertas oficinas que eran un poco tensas, los procesos se han maximizado, se han disminuido los tiempos, aunque siempre existen problemas, no voy a decir que es el país de las maravillas porque eso es mentira, siempre se generan problemas, pero ya no es tanta la tensión de si mejor me quedo callado en mi escritorio y no digo nada, no, ahora se puede hablar, se puede negociar.

Como lo he dicho en ciertos momentos, para afuera se nos ha visto mejor. Los tiempos de respuesta se han disminuido en ciertos trámites que a veces se pegaban por “x” situación, y eso ha sido para bien.

No estoy diciendo que era todo negativo ni hacer un “yoismo” de mis cosas personales con lo externo. Es una situación que pienso se puede mejorar tanto para la oficina, que en mi criterio siento que había sido dejada en el olvido por muchos años.

Hemos tenido situaciones tensas, que se han tenido que solucionar a lo interno. A veces la administración nos ha dejado por la libre para ver qué sucede y no ven esas pequeñas cosas de los que estamos adentro. A veces trabajamos con las manos, con “x” cosas, y si tenemos que quedarnos tarde nos quedamos, siento

que aquí más de uno se ha quedado sin necesidad de cobrar horas extras, porque se ha puesto la camiseta en algún momento, no digo que siempre es así, pero se ha dado. Hemos salido siempre con las cosas que nos ha tocado, buenas o malas, pero ahí vamos. Este es el criterio o sentimiento mío con respecto a lo que está sucediendo.

LINDSAY RIVERA: En realidad como pueden ver somos 40 personas y solo vinimos 6 ahorita, primero por espacio, por razones también como ustedes mismos lo dijeron, por un lado se dividieron y dijeron: -no grabemos para tener nosotros más libertad de expresarnos-, y se les agradece y, por otro lado, dijeron: -me parece que deberían grabarlo, porque si uno viene aquí no es para decir mentiras ni mucho menos-.

En realidad, lo que ahorita nos preocupa en la oficina a todos es ese sentimiento, esa zozobra de no saber para dónde vamos, ¿Quién nos va a llevar? ¿Quién nos va a traer? ¿Qué va a pasar?

Entonces, indiferentemente de la decisión de ustedes o de otra persona decidir quién queda al frente de la Oficina de Recursos Humanos no solo es algo que indirectamente nos afecta a nosotros.

Si bien lo que dijo don Alejandro en el último tiempo ha habido una mejoría de la oficina, también he escuchado de parte de otras instancias de otras personas porque así ha sido, con nivel jerárquico o bien un administrativo, comentarios como: -mira que diferencia se ve en la Oficina de Recursos Humanos-, -que dicha que las cosas están así-, como también he escuchado: -que mal que se ve-, -que problema trabajar con ustedes-, esto a uno lo afecta.

Porque uno viene todos los días a tratar a dar lo mejor de uno y como lo manifestó el compañero Alejandro, es muy feo que uno esté con esto y que a veces uno se levanta y no quiero ir porque esa oficina está fatal. Anímicamente a veces es muy pesado venir.

Sin embargo, lo que siento que nos merecemos es que nos digan en realidad qué puede pasar porque también ha habido comentarios como: -determinada persona dice que viene a cambiar las cosas- o sea viene a imponerse y somos personas.

Como saben ustedes ante la imposición todos funcionamos mal. No es una manera de llegarles a los demás. Me parece que si nos respetamos todos podemos funcionar mucho mejor.

Esto es más que todo el sentimiento que tenemos, de saber que si nos cambian las cosas y el líder, qué va a pasar con nosotros, van a tomar represalias con nosotros por venir aquí y expresarnos, por funcionar bien mientras hubo un cambio o qué va a pasar.

ADRIANA RODRÍGUEZ: Buen día, tengo poco tiempo de trabajar en la UNED, tengo dos años y solo he trabajado en la Oficina de Recursos Humanos y mi experiencia en esa oficina ha sido como una montaña rusa y como han expresado mis compañeros nosotros venimos aquí para hacer lo mejor posible en nuestro trabajo y tratar de hacer las cosas bien.

Ellos han expresado lo difícil que es trabajar con una persona al frente que no quiera hacer bien las cosas.

Desde mi experiencia cosas tan sencillas como hacer una constancia de salario que se puede hacer en un mismo día, se complique tanto por solo una persona es bastante difícil y desmotivante.

Como indiqué anteriormente y como lo han dicho ellos, uno trata de venir a hacer lo mejor que se pueda y hacer las cosas bien y me consta la cantidad de trabajo que tiene esa oficina y también me consta en estos dos años que he estado aquí y no que no ha sido tanto como tienen el resto de los compañeros, lo difícil que se vuelven los procesos cuando no hay una persona al frente que los sepa llevar o que no quiera llevarlos.

Estoy aquí por lo mismo y lo que hago en la Oficina de Recursos Humanos me gusta mucho y me he identificado mucho con la UNED, pero es desmotivante venir a trabajar cuando no saben si llegan con una cara larga o buena o si están de buen humor y que de eso dependa todo lo demás. Por eso digo que es como una montaña rusa, ha habido momentos buenos y otros no tan buenos.

Cuando ingresé a trabajar a la UNED y empecé a conocer al personal que no era de la Oficina de Recursos Humanos, me dijeron está loca está trabajando en esa oficina, que feo trabajar y me decían que nunca participarían en un concurso de esa oficina. La imagen que tiene la universidad hacia la Oficina de Recursos Humanos y una oficina de suma importancia para la universidad. Este sería mi punto de vista.

VICTOR EMILIO FERNÁNDEZ: Como han expresado los compañeros, me preocupa mucho la oficina. Ya que todos sabemos que es una oficina clave en la institución y trabajamos con personal.

Mi temor particularmente es devolvernó otra vez a caer en ese hueco, porque gracias a Dios todo este tiempo que hemos estado doña Ana Lorena Carvajal al frente de la oficina, se ha logrado salir adelante y trabajar bien, los procesos han caminado y volver a retroceder creo que no es correcto.

La oficina por su particularidad si la van a dejar de lado, porque he escuchado muchos comentarios de que la jefatura regresa posiblemente la vayan a excluir de muchas cosas que se escuchan en los pasillos.

Creo que no es correcto a nivel institucional que la Oficina de Recursos Humanos quede de esa manera. Es importante considerar esto.

KAROL FALLAS: Mi preocupación entre muchas que hay es que si esa persona regresa nos vuelvan a dejar de lado, porque mucha gente dice que por ella no les ayudamos, no es una sola persona la que está en la Oficina de Recursos Humanos, son más de 40 personas y somos seres humanos que necesitamos nuestras cosas y recursos.

A raíz de problemas que se han suscitado con doña Rosa nos han excluido y saber que ella llega en forma altanera, tiene dos semanas de no llegar, pero llega a decir cosas y mucha gente que no está en propiedad sino a plazo fijo, una en especial, está temiendo que ella regrese de que la vaya a quitar del puesto, porque los últimos días pasaron muchas cosas cuando ella se fue.

Esto genera comentarios de qué va a pasar, lo va a tomar personalmente, qué nos va a pasar, esto no lo sabemos y estamos muy inestables.

Un día está ella, otro día se va, a los meses vuelve a llegar y vuelve a cambiar todo, por lo menos que nos digan qué es lo que va a pasar y si pasa algo que nos den el apoyo no que nos dejen de lado.

En la UNED mucha gente no habla de la Oficina de Recursos Humanos, me lo han dicho que nosotros somos de la oficina de recursos inhumanos, nos sentimos mal con esos comentarios y todo lo genera una persona.

CARLOS SALAZAR: Mi preocupación que se ha hablado que la jefatura ha tenido problemas con otras dependencias y han dicho que si ella regresa no va ayudar a la oficina.

Me preocupa que la Oficina de Recursos Humanos sea una isla a la par de la UNED y que todos nos ven desde la isla y ahí están ellos y que ellos verán qué hacen.

Tal vez la decisión la tomó la Sala IV y doña Rosa debe regresar, pero les digo que por lo menos la administración nos pueda acuerpar en caso de alguna represalia o mala decisión, porque a veces uno está en el trabajo y está en la zozobra de qué va a pasar, porque la amonestación, carta, regaño, grito, etc. Son cosas que se han visto en siete años que tenemos de estar así y que a uno lo va minando.

En su momento habían personas en el consultorio con crisis de estrés, seis o siete funcionarios de la oficina con crisis de estrés, entonces siento que por lo menos la administración nos acuerpe en caso de que ella regrese debemos seguir adelante.

La idea es sacar a la UNED, ya que la UNED es la que nos da de comer a todos, pero es importante sentir que la administración nos respalda para sacar adelante el barco.

La intención es salir adelante y no afectar ningún proceso y del proceso de nosotros depende mucha gente y tratar que vea minimizado el efecto al resto de la universidad. Mi preocupación es sentirnos acuerpados por parte de la administración para poder sacar el barco adelante.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Como rector lo que puedo decir es que siempre ha sido una preocupación de que la gente trabaje bien y tranquila. No es un asunto hacia ustedes, sino que mis actuaciones han sido institucionales, he actuado en muchas oficinas y siempre buscando el bienestar de las personas.

Sé lo que es trabajar a disgusto, no me pasó en la UNED, pero trabajé en una empresa privada donde me levantaba y no me gustaba ir por razones especiales, y pasar un día amargo.

Creo que uno tiene que hacer todo el esfuerzo posible para trabajar a gusto y trabajar productivamente y sobre todo visualizando que nosotros pasamos más horas aquí de la vida que en cualquier otro lugar.

Uno viene aquí y trabaja luego de haber pasado una o dos horas de desplazamiento para llegar, pero al regreso otras dos horas, duerme y al día siguiente vuelve a la rutina.

A final de cuentas no trabajar a gusto se convierte en una pesadilla y en ese sentido comprendo sus inquietudes, lógicamente, en calidad de rector y responsable y ya que ustedes hacen un llamado a la administración, y quiero indicarles que lo que esté en mi alcance hacer lo posible para que estas cosas no sucedan.

Hay cosas que no están a mi alcance y así lo he expresado en otras circunstancias, habrá que enfrentar algunos aspectos que son de orden más que todo legal y tratar de paliar en caso de que se dieran circunstancias que han hecho referencia, como podríamos apoyarlos y respaldarlos y me preocupa la condición personal y salud mental, conozco las estadísticas de salud en materia de recursos humanos, no solo en esa dependencia sino en otras dependencias, donde ha habido picos extremos que no dejan de ser de consideración para efectos de tomar decisiones.

Me preocupa mucho el actuar de la oficina y coincido con ustedes, en realidad hemos estado estancos y así lo he dicho en este Consejo Universitario, la Oficina de Recursos Humanos tiene que buscar la forma para dar las soluciones que necesitamos en materia de recursos humanos en la institución.

Esto es un asunto no solo de ustedes sino de nosotros también, inclusive de este Consejo Universitario.

Este Consejo Universitario debe tomar decisiones en este sentido, el rezago que hay en la Oficina de Recursos Humanos es un rezago que nos preocupa a todos, ver que se han hecho esfuerzos porque no necesariamente no han estado acompañados, ha habido procesos donde ha habido acompañamiento pero no ha habido resultados y eso ustedes lo saben muy bien.

En ese sentido, estaré en mi condición de rector atento, los entiendo y los comprendo y lo que esté a mi alcance para que ustedes trabajen bien y que la Oficina de Recursos Humanos cumpla para lo cual está configurada. Tenemos planes para expandir la oficina.

Con la construcción de nuevo edificio los planes que hay para la Oficina de Recursos Humanos para quitar ese hacinamiento que tienen ahí, que eso hace que la convivencia se haga más difícil y tratar de buscar la forma y formas, pero no todo depende de mi persona. Tengo muy claro cuáles podrían ser las mejores decisiones, pero hay otras decisiones que son del Consejo Universitario y las tengo que respetar y ejecutar.

Esto es lo que les puedo decir, no crean que por lo que hayan dicho van a estar solos y sentir represalias, me comprometo a respaldarlos si fuera necesario y en lo que sea y en el caso de que se presentara algún tipo de represalias por lo que han hablado y creo que la libertad de expresión el derecho a disentir tiene que seguir siendo un fundamento de esta universidad, como igual fundamento el respeto al Estatuto Orgánico y a veces pareciera que esos juramentos se nos quedan guardados en otro lado.

En este sentido, creo que en ese derecho a poder hablar en esta audiencia que el Consejo Universitario ha concedido no tienen por qué sentirse preocupados.

Les agradecemos que hayan tenido la valentía, interpreto, por lo que dijo la compañera que es representación de un grupo mucho mayor que por espacio no han venido y creo que esto se tiene que valorar y considerarlo.

Por respeto a ustedes y a la universidad, porque necesitamos que la Oficina de Recursos Humanos camine bien, hay cosas que estamos esperando que la universidad y entramos en un ciclo de evolución donde se está dando un proceso de cambio radical y la Oficina de Recursos Humanos es clave en eso.

Hemos tenido respuestas últimamente muy positivas, algunas cosas que se venían rezagando y creo que ahora no van a ser solo una aspiración a que esas cosas se den sino una obligación de que la oficina tiene que responder.

Lógicamente, nosotros debemos responder a sus necesidades y en este sentido podremos trabajar algunos aspectos que se puedan mejorar sensiblemente y me

comprometo a esto y no dejarlo aquí, para poder trabajar en conjunto con la vicerrectoría y otras oficinas en apoyarlos más.

En el CONRE estamos viendo cómo reforzar algunos procesos para acelerar las modificaciones que estamos urgentemente desde la perspectiva de sistemas, procedimientos y desde la atención de algunos procesos institucionales y estamos tratando de manejarlo de una manera con un plan especial para ver si logramos avanzar en lo que tenemos que hacer.

Esperaría que para el año entrante esas cosas empiecen a caminar, la parte de hacinamiento estamos tratando de resolver y así lo voy a plantear a este Consejo Universitario.

La idea es que el Consejo Universitario pase donde está Dirección de Tecnología que es mucho más grande y cómodo y que este espacio sea para la Oficina de Recursos Humanos, y extender un poco a la solicitud de la auditoría de dar espacio que también en este momento como está planteado es imposible.

Así que son cosas que están en proceso, pero tardarán más de un año para resolverlas, pero lo importante es que ustedes sepan que hay cosas que van en camino, de las que podemos hacer, pero las que no podemos hacer tendremos que acompañarnos para poder llevar esos procesos.

NORA GONZÁLEZ: Agradecer la visita y la confianza que tuvieron con este Consejo Universitario, para venir a conversar sobre las situaciones que están viviendo con las características que ustedes manifestaron.

Nada más quería hacer un énfasis en el planteamiento de ustedes, que me gusta mucho porque hay un razonamiento con todo lo que ustedes están hablando porque se refirieron a los problemas que tienen en su trabajo, desde una perspectiva meramente laboral en relación con la universidad, con las otras instancias y preocupados por resultado de sus trabajos, porque se dan situaciones que deduzco de que hay una ausencia de liderazgo que por mucho tiempo ha habido una ausencia, que les ha impedido a ustedes poder realizar su trabajo de la manera más eficiente y no hicieron tanto énfasis que además es un énfasis muy probable que se den estas situaciones, pero no lo hicieron tanto en el tema de cómo esas situaciones pueden afectar la vida personal.

Se refirieron a que ha habido personas que han estado mal; sin embargo todos sabemos que cuando estamos mal en nuestros trabajos, eso nos afecta no solo las ocho horas diarias sin duda nos afecta nuestra vida privada y lo demás.

Solo rescatar la mística del razonamiento con el que ustedes plantearon la situación, que particularmente lo tomo desde ese lugar y nuevamente agradecer la confianza.

MARIO MOLINA: El artículo 33 del Estatuto de Personal, capítulo III “Deberes y Prohibiciones”, se refiere a las obligaciones de la UNED o sus representantes, es decir a las obligaciones que tienen los vicerrectores con respecto a sus subalternos, los directores, jefes, etc.

Les recomiendo como consejo de alguien que conoce el Estatuto de Personal, que utilicen esto siempre que lo necesiten.

Lo que dice es:

“Sin perjuicio de las consignadas en otras normas aplicables, son obligaciones de la UNED respecto a sus funcionarios, las siguientes:...

- c) Respetar las actuaciones de los funcionarios dentro de su ámbito de competencia y estimular la iniciativa en el desempeño de sus labores”.

De aquí que un jefe, director, etc., que incurra en contravención de esta norma en perjuicio de sus subalternos, sería una persona a la cual se le podría denunciar formalmente ante su superior jerárquico, en este caso ante la Vicerrectora Ejecutiva.

El inciso g) dice:

“g. Atender sus reclamos, oírlos cuando se les acuse de cometer faltas y tomar las acciones correctivas que procedan”.

El artículo 33 del Estatuto de Personal en una situación como esta me parece que es importante que lo conozcan bien porque viene siendo un contrapeso en las actuaciones de los jefes con respecto a sus subalternos.

CAROLINA AMERLING: Mis respetos a ustedes y a todos sus compañeros, porque ante una situación que todos ante la universidad conocemos, ustedes están tomando la batuta y manifestándose. Esto implica que también ustedes están tomando las riendas de la situación y eso es bueno.

Por otro lado, quiero decirles que desde mi puesto en el Consejo Universitario cuenten con una persona que ya sea pueda servir como un canal hacia la administración y estoy para apoyarlos porque todos somos compañeros y estas situaciones laborales, estrés y de compañerismo, eso afecta y cuando hay una persona en una dirección que no está llevando bien, tanto la parte de la ejecución de las labores como la relaciones, tenemos que estar bien atentos. Así que cuenten con todo mi apoyo.

ALVARO GARCÍA: Buenos días. Agradecerles que han tenido la disposición a venir a este Consejo Universitario a exponer su situación, algo que es difícil porque ustedes están haciendo algo, incluso hay cosas que no quedan en actas y

esto es algo que se pierde en las personas y el lenguaje corporal, las miradas que no quedan en actas, pero a uno sí le conmueve esta situación.

Cuando ustedes expresaban, uno va viendo y aunque no soy psicólogo, va viendo ciertos indicios y la alusión de decir el nombre de la persona y el lenguaje corporal y otras características que han presentado, son merecedoras de ponerle cuidado, de hacer un análisis de clima y de las personas de qué es lo que están pasando, porque uno ve ciertos indicadores de personas que están bajo estrés y que están pasando por una situación que puede ir incluso, tal y como lo indicó el señor Mario Molina, ya que hablan de gritos y de falta de respeto y otras cuestiones que encajan bien en la descripción de acoso laboral y prácticas de abuso.

Los felicito porque han tenido la valentía de hacerlo y creo que el Consejo Universitario aunque recibieron mucho de la administración y el Consejo Universitario no es necesariamente un órgano de la administración sino un órgano político, se requiere en la universidad de que haya un abordaje político de este tipo de situaciones.

No es la primera vez que se presenta en la universidad de que un director o jefe de oficina provoque un ambiente adverso en sus funcionarios y; sin embargo, por la normativa y por la legislación lo que se le indica es que hay que esperar a que termine el periodo de la persona ya que no se puede remover.

Esto es uno de los asuntos que el Consejo Universitario tiene que asumir y se tiene que dar una discusión sobre esto, porque no puede ser posible que condenemos a las personas a cuatro, cinco o seis años de situaciones no óptimas y no deseables en una institución y que además afectan y en el caso de una oficina que es tan estratégica y que ustedes lo reconocieron muy bien y muchas personas en la universidad que lo reconocen y que funciona bien porque sus funcionarios están desmotivados y se sienten mal porque hay tensión y además que hay tensiones entre oficinas por lo que no pueden pasarse por alto.

No puede ser que las personas estén condenadas a esto porque el Consejo Universitario en algún momento tomó la decisión de poner a una persona durante un periodo que está establecido por el Estatuto Orgánico, sin que esto se pueda corregir de alguna manera.

Pienso que hay que analizar esto y el Consejo Universitario debería asumir su responsabilidad sobre dictar políticas o diseñar algún mecanismo para que este tipo de situaciones no se den o por lo menos minimizarlas en otros casos.

Les agradezco mucho esta exposición y cuando iban exponiendo indicaban que no hacía falta decir nombres, porque el referirse a esa persona como el innombrable es un asunto, que aunque sí le deja ver a uno que hay una reserva inconsistente de dirigirse hacia el nombre de la persona y alguna persona tuvo la certeza de decir el nombre y lo dijo casi que bajito.

Esto es algo que uno lo toma muy en cuenta porque es algo que no quedó en actas y que es muy necesario para las personas que tengan que tomar decisiones.

Pienso que ustedes ya hicieron este llamado a la administración y espero, como miembro del Consejo Universitario, que la administración tome medidas y ustedes han expresado algunas cosas del clima organizacional y de otras cosas que es necesario atender.

El señor Rector hizo alusión a que tenía conocimiento de los datos que ustedes manifestaron sobre el servicio médico y personas que han estado asistiendo a consulta y que han tenido afectaciones nerviosas y otras cosas que además son parte de lo que uno puede identificar dentro del perfil de un tipo de situación de acoso y abuso que hay que entender.

Pienso que aquí se merece que haya una evaluación y que se les atienda y se les dé atención desde el punto de vista psicológico.

Comprendo que esta incertidumbre de que la persona que ustedes dicen que les provoca los problemas, entiendo que es la señora Rosa María Vindas, entonces que ella vuelva a ser jefa de la Oficina de Recursos Humanos por un fallo de la Sala IV, ese vaivén cuando en algún momento pensaron que habían salido de esto y los vuelven a meter otra vez, a esto hay que darles contención y tratarlo.

Igual que la señora Carolina me pongo a disposición de ustedes y durante la campaña se manifestó hay gente que olvida un poco los compromisos que adquiere en campaña y aunque fui nombrado como representante del sector de la Vicerrectoría de Planificación, al ser nombrado como miembro del Consejo Universitario es en representación de todos, por lo que también soy representante de ustedes y con mucho gusto me pongo a sus órdenes.

GUISELLE BOLAÑOS: Buenos días y muchas gracias por venir a exponer su situación. Quisiera hacer eco de las palabras del señor Alvaro en términos de que es evidente el aspecto gestual de cada uno de ustedes, el estado en que se encuentra la oficina en general y eso no es bueno.

El ambiente laboral es indispensable para un trabajo efectivo y como dice el compañero me da pereza venir y no es que le da pereza es que uno viene enfermo.

A diferencia del señor Luis Guillermo Carpio tuve una época dura en la oficina que laboraba y era realmente agotador; sin embargo, hay dos aspectos que tienen que tomar en consideración.

Sin ánimo de decir que nosotros estamos quitando el bulto hay un aspecto legal que este Consejo Universitario tiene que respetar, hay un debido proceso para todas las personas y el debido proceso se tiene que respetar para a, b, c y z.

Luego hay un aspecto administrativo y el señor Luis Guillermo ha ofrecido todo el apoyo de la administración, ustedes tienen una vicerrectora como lo indicó el señor Mario.

Es importante que vengan al Consejo Universitario porque el Consejo no puede estar aislado, pero cuando se tomen decisiones ustedes deben sopesar que el Consejo Universitario a veces está obligado a tomar decisiones que aunque no sean del gusto de los miembros del Consejo Universitario, tienen que hacerse por respeto a las leyes.

En este momento, casualmente, a las 10:02 a.m. doña Rosa me acaba de enviar un correo que no viene dirigido a todos los miembros del Consejo Universitario sino a algunos, va dirigido a los señores Luis Guillermo Carpio, Alfonso Salazar, Marlene Víquez, Guiselle Bolaños, Mario Molina y Marisol Cortés, y está dirigido a la señora Ana Myriam Shing, con copia a las personas que acabo de indicar, donde vuelve a indicar que está preocupada porque no se le ha restituido como jefa de la Oficina de Recursos Humanos.

Como pueden ver hay aspectos que vienen a concatenarse y hoy el señor Celín Arce hizo un resumen de todos los recursos presentados por la señora Rosa Vindas, entonces uno se pierde a pesar de que la señora Rosa Vindas vuelve a indicar los documentos, pero hay aspectos legales que quiero que se den cuenta, y si el Consejo Universitario debe tomar una decisión que atenta contra lo que ustedes desearían, no lo hacemos porque estamos contra ustedes sino porque hay aspectos legales que deben respetarse para el bien de la universidad y para el bien de todos, pero que desde la perspectiva de apoyo contar con el apoyo de los miembros del Consejo Universitario.

MARIO MOLINA: Quiero complementar la intervención que tuve. La señora Guiselle acaba de pronunciarse brevemente en el asunto. La sección II del Estatuto de Personal establece el procedimiento disciplinario y el debido proceso. Reitero que esto es para todos, jefes, directores, vicerrectores, etc.

El artículo 123 que es fundamental es donde se inicia todo, es el primer paso y dice:

“ARTÍCULO 123: De la denuncia e investigación previa

El procedimiento podrá iniciarse de oficio o por denuncia de parte. Toda queja o denuncia deberá ser presentada en forma escrita ante el Jefe inmediato del servidor denunciado...”.

Este es el primer paso, ahí es donde inicia todo y las y los insto a que todas sus inquietudes y maltratos de los cuales haya sido objeto, lo canalicen por medio del artículo 123.

Repito lo que dice: “Toda queja o denuncia deberá ser presentada en forma escrita ante el Jefe inmediato del servidor denunciado...”.

Este es el primer paso, luego viene la apertura del debido proceso, etc.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es importante entender que hay temor, vea los gestos.

No sé si me equivoco y si lo hago me retracto públicamente, pero aquí una vez usted cuestionó una llamada de atención que la señora Ana Cristina Pereira le hizo a la señora Rosa Vindas. Tendría que buscarlo pero tengo esa impresión.

Si me equivoco la corrijo, fue una llamada de atención que hizo verbal y en sesión usted lo hizo público su malestar por esta situación. Voy a buscarlo y luego lo voy a comentar.

LINSAY RIVERA: Como se ha dicho, nadie ha mencionado nombres; sin embargo, después del correo de doña Guiselle hace mención, la temática sobre el regreso de la señora Rosa Vindas a la oficina.

Si bien es cierto, no es tanto por miedo que uno no diga nombres sino más bien por respeto de la persona que estamos hablando no está presente.

Lo que pasa, es que es cierto que estamos en esa incertidumbre de que ella la señora Rosa regrese a la oficina y las cosas vuelvan a entrabarse por llamarlo de alguna manera.

Sin embargo, no estamos diciendo que mantengan el líder que tenemos en este momento porque las cosas han resultado, sino, sencillamente, que tengan la decisión cuando puedan, porque comprendemos que no depende de ustedes en este momento, como ya el señor Luis Guillermo nos lo indicó que estaba acatando una orden de un superior y esto es lo que ustedes están haciendo.

Sin embargo, como ya mencionó otro compañero, lo que queremos es sentir el apoyo de ustedes ante cualquier situación que se venga, porque en pasillos se menciona que las cosas van a cambiar una vez se restituya a la señora Rosa Vindas.

Si bien es cierto, no estamos seguros de que haya salido directamente de boca de ella, es de preocuparse porque si se escucha lo dice por aquí y otra por allá, entonces uno puede pensar si será con uno o no. Esto no es algo bueno para nadie.

Como indicaba, es sentir el apoyo de ustedes hacia nosotros y hacia la oficina como tal, de que si pasa alguna situación podamos acudir a ustedes, si vamos a tener asesoría y colaboración de parte de ustedes.

En el momento que ya esté en las manos de ustedes, ayudarnos directamente a solucionar la problemática que se dé en la oficina, agradecería que tomen cartas en el asunto.

ALFONSO SALAZAR: Buenos días y gracias por visitarnos y exponer su vivencia en la Oficina de Recursos Humanos.

Como miembro externo de la institución me entristece escucharlos porque fueran ustedes o cualquier otro grupo de compañeros y funcionarios de esta universidad que he aprendido a quererla mucho, es doloroso conocer que hay ambientes de trabajo adversos en la institución.

Por mi propia experiencia en la Universidad de Costa Rica, me correspondió en dos ocasiones ocupar direcciones que iniciaban o que procedían de ambientes desfavorables y de cómo se hicieron las acciones correspondientes para mejorar como prioridad el ambiente laboral, si no lo hay, ya que la gestión administrativa se atrasa, se diversifica, se desarticula y todos los esfuerzos son en vano.

Creo, que no es solo responsabilidad de la misma oficina, de los funcionarios, de la administración superior incluyendo el Consejo Universitario, buscar todos los mecanismos posibles dentro del marco de la ley para que el ambiente laboral mejore.

Definitivamente, sí hay acciones amparadas a la ley que no son justas a veces, es difícil encontrar esos mecanismos que lleven en mi opinión a una mejoría del ambiente laboral, pero debemos ser corresponsables todos de buscar esos mecanismos, cuáles mecanismos disponen ustedes, uno es lo que acaban de hacer, es presentarse ante las autoridades superiores, porque este Consejo Universitario tiene en su presidencia también al señor Rector y en esa presentación sincera que muestran a este Consejo Universitario de que hay un ambiente laboral o que ha existido por mucho tiempo un ambiente laboral en la oficina que está afectando la labor de la institución como un todo. ¿Pueden ser ustedes amparados en las normas que ha señalado don Mario?

Las normas son generales, no son particulares y no permiten encerrar o encasillar, cuáles son los elementos que ustedes disponen para denunciar, las normas bajo ninguna circunstancia considera precisamente, el elemento más delicado en todo el proceso legal que es cómo resolver el temor. Hoy por hoy este país tiene leyes, tiene normas, tiene reglamentos para luchar contra la violencia en contra de las mujeres y; sin embargo, en este país se siguen dando situaciones críticas y situaciones difíciles en la materia y aunque las instituciones asociadas a esa temática señalan que la mujer hoy es más valiente y denuncia, estoy seguro que eso es un porcentaje muy bajo porque a la mayoría les persigue el temor, ese temor hoy por hoy está marcado en muchos aspectos de nuestra sociedad y en esta institución me entristece como miembro externo escuchar que durante mucho tiempo hayan situaciones de ambientes laborales y no es el único que he escuchado, no es la única oficina en la cual he escuchado en periodos determinados que sean desfavorables y que hayan generado temor.

Entonces, qué puede hacer la administración superior, mínimo debe acoger los reclamos sinceros que se hacen y valorar cuáles son las medidas y

procedimientos que debe implementarse o modificarse para que se reduzca un ambiente laboral desfavorable y esas medidas no van solamente en mi opinión a modificar leyes, a despedir personas, a violar la normativa o la legalidad, esas medidas van en la motivación que se requiere para que la institución se beneficie del conocimiento, de la experiencia y de la responsabilidad que cada uno de los funcionarios tiene en el área respectiva.

Este Consejo Universitario en la materia que ustedes han expuesto el día de hoy ha tratado de seguir todos los aspectos legales y con los que ha podido contar, definitivamente no ha tenido tal vez el éxito de generar sus acuerdos, las apelaciones o los recursos externos que todo funcionario no solo doña Rosa tiene derecho a acceder por sentir que sus derechos están siendo afectados por las decisiones de la administración pública eso nadie lo puede negar, nadie se lo puede quitar ni a ella ni a ningún funcionario.

Y si las autoridades judiciales de este país establecen acciones que no van ni a favor de las disposiciones que ha tomado este Consejo Universitario, ni a favor de los mejores deseos que se pueda tener desde la administración o de la misma oficina, eso ya trasciende nuestra capacidad, pero creo que aunque eso se dé, este Consejo, la administración y los mismos funcionarios de la oficina, deben tomar en mi opinión, acciones complementarias que busquen reducir el ambiente laboral desfavorable porque si el ambiente continua de esa forma la institución se vería afectada.

Entonces, mi mejor deseo es manifestarles que lo que han hecho me parece muy acertado, que no tengan temor cuando hay irregularidades realmente medibles y no tengan temor de buscar el diálogo como la base fundamental para lograr lo que ustedes quieren, un ambiente laboral más favorable en donde se puedan desempeñar.

Creo que el diálogo es en estas circunstancias, el mayor amigo que puedan tener, si ustedes se han iniciado con este Consejo Universitario en esa situación, ese diálogo tiene que mantenerse con las autoridades superiores administrativas y tiene que mantenerse aun en el caso de que se presente nuevamente en la jefatura de la oficina doña Rosa Vindas.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días a todas y a todos.

Igualmente, agradecerles la confianza que han tenido para con este Consejo Universitario y exponerle a este Consejo Universitario los sentimientos que ustedes tienen y sus percepciones con respecto a la labor de la Oficina de Recursos Humanos.

Debo decir lo siguiente, porque si bien soy miembro externa del Consejo Universitario no soy tan externa en los términos en que lo dice don Alfonso Salazar, pero conversando en varias ocasiones con la doctora de la UNED doña Karla Rojas y en esto no tengo porque mentir, se ha dicho que en el contexto

universitario unediano existe un gran problema de Salud Ocupacional, en cuanto a que hay muchas personas en distintas oficinas que han trabajado con bastante tensión y esto lo digo con la mayor transparencia, lo cual desde mi punto de vista no es justo ni para ustedes ni para nadie, no solo para la Oficina de Recursos Humanos si no que hay otras oficinas en donde las personas han trabajado bajo ciertas situaciones que no es lo más conveniente ni deseable para una institución menos en una universidad, entonces, en eso quiero ser clara.

Segundo, son las listas que me decía doña Karla Rojas hace un momento, que era preocupante el estrés con que se trabajaba en la UNED, entonces, ubico el problema que se tiene en la Oficina de Recursos Humanos desde ese punto, si fuera que es un problema particular, pero recuerdo que años atrás hubo un problema bastante difícil en la Editorial que tuvo que intervenir la administración, recientemente se dio una situación en el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) años atrás, etc., ha habido momentos difíciles que las personas se sienten que no están siendo tratadas como desearían como parte de una oficina.

Entonces, la pregunta que siempre me hago es ¿qué es lo que sucede? ¿Por qué tanto estrés? ¿Por qué en la universidad se da tanto esta situación? Es un asunto que creo que no es exclusivo de la Oficina de Recursos Humanos sino que está en varias unidades tanto académicas como administrativas.

El otro asunto que quería expresarles, es que si bien es cierto ustedes tienen razón en algunos aspectos y lo respeto, puede ser que algunos no los comparta, pero lo respeto porque es el sentir de ustedes y es muy valioso, la normativa institucional me parece que ustedes tienen que conocerla y valorar cuáles son las instancias competentes para poder resolver en cada una de las etapas una situación que se llegue a dar de conflicto laboral a lo interno de la oficina, al llegar al Consejo Universitario como última instancia lo agradezco y este Consejo debe de tener las puertas abiertas para escuchar, solo que nosotros no administramos, el Consejo Universitario dicta políticas, hace ciertos nombramientos, puede remover jefaturas y direcciones, pero después de que sea cumplido el debido proceso, ¿no sé si me logro explicar lo que quiero decirles?

El Consejo Universitario no es el superior de nadie, no es el jefe de nadie, es una instancia como la Asamblea Universitaria Representativa (AUR), tiene funciones específicas y que obviamente se debería de preocupar por emanar políticas que contribuyan a un ambiente laboral de respeto, ser coherente con lo que establece tanto la normativa institucional como el bloque de legalidad nacional.

Quiero decirles también, que cuando regresé en el 2012 y aquí está el señor Rector y hay dos miembros que pueden servir de testigos, uno de los tres puntos que le expuse al señor Rector, es que era necesario que la UNED contara con una Oficina de Recursos Humanos de verdad y se tenía que reorganizar.

Tres cosas fue a lo que le di prioridad, una era que se llegara a concretar la desconcentración administrativa de los Centros Universitarios, el fortalecimiento de los Centros Universitarios porque ahí es donde los estudiantes reciben los servicios académicos, administrativos y de vida estudiantil.

Otro, era la reforma de la Vicerrectoría de Planificación en una Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo, que realmente se planifique y que no tengamos problema en el sentido que “coyol partido, coyol comido” sino que miremos con perspectiva a futuro.

Y el tercero, era que la UNED contara con una verdadera Oficina de Recursos Humanos, una preocupación que no solo se la expresé al señor Rector en ese momento si no a don Rodrigo Arias antes de que concluyera su gestión, le dije: - don Rodrigo por favor déjele a esta universidad una Oficina de Recursos Humanos como lo merece la UNED- lamentablemente, hasta hoy este Consejo Universitario no cuenta con una propuesta de reforma de reorganización de la Oficina de Recursos Humanos.

Dentro de 1997 y 1999 se hicieron una serie de reorganizaciones de la vicerrectorías, se trasladó la Oficina de Presupuesto a la Vicerrectoría Ejecutiva, se “achato” la Vicerrectoría de Planificación y se eliminaron ciertas oficinas, en el año 1999, creo que es la última reforma que se hace, en el caso de la Vicerrectoría Académica se cerraron algunas oficinas y pasaron a ser programas como por ejemplo antes estaba la Oficina de Audiovisuales y ahora pasó a ser un programa y en el caso de la Vicerrectoría Ejecutiva todas las oficinas recibieron algún fortalecimiento, excepto una que fue la Oficina de Recursos Humanos que fue la única que no se tocó, en otras palabras, lo que existe en este momento en la Oficina de Recursos Humanos es la misma estructura que se ha tenido desde hace décadas y las tres unidades que existen actualmente en la oficina han sido aprobadas por el Consejo de Rectoría (CONRE), pero no por este Consejo Universitario.

Con esto, lo que quiero decirles es que es necesario replantearse el asunto del ambiente laboral, pero también es necesario replantearse cuál es o qué clase de Oficina de Recursos Humanos requiere esta universidad, porque en este momento es una oficina que tiene una particularidad especial donde muchas de sus acciones se llevan a cabo en los Centros Universitarios, está también el reclutamiento y la selección de personal, por ejemplo, hay acuerdos del Consejo Universitario que algunos casos se tiene que hacer desde los Centros Universitarios no solamente desde el área central.

Nada más les dejo la inquietud para decirles que les comprendo, les entiendo y lamento lo que les puede estar pasando, pero lo que sí considero es que el problema no es de ahora, esto viene desde hace años, desde hace décadas, todos los jefes de la Oficina de Recursos Humanos han tenido problemas y eso también es preocupante.

Quisiera decirles desde mi punto de vista, lo que la UNED necesita es que con la participación de todos los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, de todos los involucrados y de las unidades usuarias de esta oficina, se debe hacer un replanteamiento de cuál es la estructura que requiere la Oficina de Recursos Humanos, de tal manera, que responda con más confianza a todos los funcionarios de la universidad acerca de todos los procesos que se ejecutan en esa oficina.

En uno de los cursos que llevé en el doctorado me tocó analizar el reclutamiento que hace la Oficina de Recursos Humanos de la UNED y déjeme decirles que es el mejor proceso que lleva a cabo la UNED en comparación con otras instituciones y lo pude demostrar e hice el estudio, etc. Con esto quiero decirles que confío plenamente en la importancia de una Oficina de Recursos Humanos, pero requiere además, obviamente, contar con un ambiente laboral propicio para poder trabajar y que sea motivante, requiere de una revisión de su estructura organizacional.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Les agradecería a los miembros de este Consejo que nos concentráramos en el problema que vienen a presentar los compañeros y no ampliáramos el abanico de situaciones porque en realidad estaríamos distrayendo el objetivo original.

MARIO MOLINA: Me disculpo con ustedes seis, porque no tenía pensado intervenir en más de dos veces, pero lo manifestado por don Luis hace algunos momentos me obliga a esbozar una especie de réplica o de derecho de respuesta.

Para mí una cosa que no debemos mezclar son los ámbitos, las jurisdicciones, una cosa es la relación vicerrectora *versus* doña Rosa y otra cosa es la relación subalterno *versus* doña Rosa, en este último caso estaré del lado de los trabajadores, esto puede sonar demagógico, puede sonar a campaña política, puede sonar a lo que ustedes quieran, si quieren me minimizan esa frase, pero en la relación, reitero, subalterno *versus* jefe, ya no pongamos nombres no hace falta, si veo que los subalternos tienen la razón, si veo que el jefe o la jefa se está extralimitando, está violando el Estatuto de Personal, está incurriendo en irrespetos, etc., siempre estaré del lado de los trabajadores.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sí es importantes decirles que en realidad doña Cristina es Vicerrectora porque fue así y casi no sale porque este Consejo en un momento casi no la apoya, pero doña Cristina se siente atada y me gustaría que ella también estuviera aquí para escuchar los argumentos que ella misma puede esbozar y que no ha podido aclarar.

Y lo que decía don Mario hay una frase que usó ese día y dice: -no voté por doña Ana Cristina Pereira porque considero que la amonestación escrita nunca debió de haberse dado, esa es la razón fundamental por la cual no voté por doña Ana Cristina Pereira, nada más por eso. Quiero aclarar que únicamente lo que le cobro a doña Cristina al no darle mi voto está estrechamente ligado a la amonestación escrita de doña Rosa Vindas-

Entonces, como ustedes pueden comprender a veces uno se siente amarrado y no creo que haya una disposición de dar curso a una situación que es de este Consejo por algunas razones pasadas, lo pueden ver en las actas, decisiones que se han tomado y argumentos que se han dado para tomar algunas decisiones relacionadas con doña Rosa Vindas, pero eso es en realidad, vamos a tratar de buscar mecanismos correctos para poder acompañarlos a ustedes en esta situación tan delicada.

GUISELLE BOLAÑOS: Solamente quiero informar a los compañeros que esto me viene a ratificar la situación por la que están pasando y además también está su expresión corporal como lo dice don Álvaro.

Me acaba de llegar un correo de doña Rosa, lo voy a leer no viene dirigido a ustedes, pero creo que tienen derecho a conocerlo, dice lo siguiente:

“Siendo el correo un medio oficial de comunicación, en vista que la agenda 2478-2015 correspondiente al día de hoy, donde como punto segundo de la agenda de la mañana se encuentra la visita de funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos al Consejo Universitario. En mi calidad de jefe separada del puesto y preocupada por lo que al respecto de dicha oficina se pueda discutir, solicito se me facilite de ser posible el mismo día de hoy copia de la grabación que de estas intervenciones se presente y a la vez en igualdad de condiciones, solicito se me permita presentarme ante este Consejo Universitario para referirme a este mismo tema, desde mi perspectiva. / Esperando se me conceda en igualdad de condiciones audiencia en un tiempo prudencial, me despido.”

Esto lo quiero dejar en evidencia para sustentar lo que han dicho los compañeros acá, en términos de que muchas veces el funcionario de la universidad se siente atemorizado.

Eso es una muestra de que a ratos pienso sí hay filtración de información tan inmediata, si lo que está sucediendo es tan evidente ya que indica: -en este momento están-, a mí nunca me ha mandado doña Rosa un correo y hoy me ha mandado dos y exactamente en el momento en que intervenía me entró el primer correo, entonces, hay cosas que uno tiene que ser un poco mal pensado, me ha enviado dos correos en relación a la visita de ustedes.

Me parece importante que lo sepan, ella tiene derecho a tener las grabaciones una vez que sean públicas, cuando el acta se haga pública no hoy, ella tiene derecho a pedir lo que considere le sirva para su beneficio, pero estas intervenciones en el momento en que ustedes están acá y a un miembro del Consejo Universitario al que nunca ha tomado en cuenta me parece que es un poco delicado.

LINDSAY RIVERA: Básicamente, lo que les iba a decir era que seguir hablando de lo mismo es andar en el tema. Nosotros estamos perdiendo el tiempo y ustedes tienen muchas cosas que hacer; sin embargo, me parece muy importante decirles, como doña Marlene hacía mención, de que en toda la institución se trabaja con un

nivel de estrés, que ya la doctora lo dijo, etc., trabajo para la Oficina de Recursos Humanos y por eso es que vengo a hablar.

Ahora bien, como usted también decía es cierto, la oficina ha pasado muchas veces a la deriva, está bien que se replantee para que la oficina sea diferente, en que de verdad sea más que tramitadora, si bien es cierto, tengo siete años de laborar en esa oficina y tengo que decirlo y como lo he dicho en muchas otras ocasiones porque gracias a Dios debido a mi trabajo y a mi profesionalismo he estado envuelta en varios de los planes que ha tenido la oficina, por así decirlo de alguna manera.

Entonces, siempre lo he dicho, si la Oficina de Recursos Humanos durante este tiempo que he estado ahí, hablo de este tiempo que he sido presente y participe, han salido con las diferentes tareas que se le han impuesto, ha sido gracias muchas veces a los colaboradores que tiene, porque la problemática es imposible, si nosotros no nos lleváramos y no nos preocupáramos muchas veces por los demás funcionarios que tiene la universidad sería un caos, muchas veces, como lo dice uno, por debajo tiene que tratar de ayudarlo a alguien de llevar un proceso a cabo, porque se nos cierran las puertas así de fácil, llegan y dicen: -no, simple y sencillamente no-.

Entonces, más que todo veníamos a hablar de nuestra problemática indiferentemente de que la institución esté pasando por muchos temas, eso ahorita no nos atañe a nosotros y no es algo de lo que podamos discutir la verdad es esa, básicamente es eso.

Con doña Rosa tengo una situación muy personal y no tengo problema con que le enseñen mi grabación o lo que le están diciendo, no tengo problema con eso, pero sí me parece que es algo que no debió de haber salido de aquí en este momento, más adelante sí, como lo dije antes, lo de los nombres fue por respeto de que ella no estaba, pero ya quedó ahí.

También, como ya lo mencioné solo vinimos acá para esperar el apoyo de ustedes ante eventualidades que se den, también, que nos den su apoyo y que cuando puedan tomar las decisiones que nos van a influenciar en nuestras labores estén presentes ahí, que tomen la mejor decisión, una decisión ecuánime que sea la mejor no solo para la oficina o para nosotros sino para la universidad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ahora que usted hizo mención a eso de que muchas de las cosas salen por el esfuerzo y el empeño que hacen los funcionarios, eso siempre lo hemos reconocido, de hecho, mucho proceso inclusive es hasta manual.

Recuerdo una vez hace unos años, que se nos amenazó que no iba a salir la planilla, pero fueron los funcionarios los que reaccionaron que sí salía la planilla, fue la jefatura la que dijo que no salía y los funcionarios dijeron: -no, la planilla sí

sale- hubo una reacción adversa más bien a favor de todos los procesos institucionales.

ALEJANDRO JIMÉNEZ: La intervención sería para agradecerles el tiempo que les quitamos para que nos escucharan.

La Oficina de Recursos Humanos es como una familia para nosotros, como decía usted ahí nosotros convivimos, nos peleamos, nos abrazamos y hasta en un momento hasta hemos llorando como compañeros, que ya es un mito lo de compañeros y es más como una pequeña hermandad, tenemos los buenos y los malos por así decirlo, nunca vamos a estar de acuerdo en muchas cosas.

Igual aquí la situación es que nosotros no venimos a pedirles que nos regalen ni nos den nada, nosotros venimos a pedirles que nos escuchen y por ende en la legalidad del caso prácticamente usted es el que tiene que tomar sus decisiones, ya sea que sea un acuerdo de la Sala IV, si eso es lo que hay que hacer se tiene que dar, nosotros no estamos exigiendo porque no tenemos derecho a exigir nada, solo estamos solicitando que escuchen nuestras situaciones.

Como decía alguien por ahí, nosotros hemos hablado con la jefatura, con los vicerrectores ya tocaba venir a hablar aquí, para que ustedes vean lo que pasamos dentro de la oficina, creo que nunca hemos dado razón para decir que somos una oficina conflictiva, humanamente posible hemos sacado nuestro trabajo, como dice usted, hay cosas que son manuales, nos ha tocado épocas donde hemos tenido que trabajar sábados porque hay que sacar la planilla, la sacamos y ahí estamos, ustedes pueden revisar no han visto una sola queja por parte de nosotros de haber venido los sábados, nosotros estamos con la camiseta puesta y le tenemos amor también a la UNED por esta es que comen mis hijos y le he agarrado amor.

Les repito, no les estamos pidiendo que pasen por encima de la ley, si a doña Rosa hay que ponerla se pone, pero por lo menos generamos nuestro criterio y preocupaciones con respecto a esas situaciones. Como dice doña Marlene, si la oficina hay que reestructurarla eso está en manos de ustedes, nosotros trabajamos a lo que ustedes nos indican y por el criterio que se nos da ahí estamos hacia adelante.

Muchas gracias por el tiempo que tienen de escucharnos y a la espera de lo que suceda eso es todo lo que venimos a hacer nosotros.

MARLENE VÍQUEZ: Muchas gracias no es mi intención cerrar, nada más hago una aclaración. No dudo del esfuerzo y del trabajo que hace la Oficina de Recursos Humanos, todo lo contrario, me he dado cuenta, he dicho y he defendido los procesos que llevan a cabo.

Quería nada más hacer una aclaración, pienso que sería bueno que doña Ana Myriam constatará, no he abierto ningún correo de doña Rosa, ahí están y pongo

de testigo a don Álvaro que no he abierto ninguno, porque considero que no es el momento indicado para leerlos.

Lo que sí les puedo decir es que me siento orgullosa de pertenecer a este Consejo Universitario, es acerca de la transparencia que tiene y si ustedes entran al portal de la UNED y aquí ven a don Álvaro para que pueda comprobar porque lo pongo de testigo, si entran autoridades al Consejo Universitario y en un recuadro que aparece a la derecha aparece plenario, actas, agendas, acuerdos, buscador histórico de documentos y si ustedes entran donde dice agendas aparece, no sé a qué hora, ni en qué momentos, pero son tan eficientes en la secretaria y en la coordinación del Consejo Universitario, ahí aparece la agenda de la sesión 2478 de hoy y aparecen precisamente después de aprobada la agenda el punto 2 que indica:

“VISITA DE VARIOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS PARA EXPRESAR ASPECTOS CONCERNIENTES A ESA OFICINA. (9:00 a.m.) REF.CU. 739-2015”

En otras palabras, lo que quiero decirles es que cualquier funcionario o funcionaria de esta universidad puede ver las agendas del Consejo, ignoro a qué hora lo pusieron, ignoro a qué hora doña Rosa mandó los correos, pero lo que quiero es dejar claro que en la página *web* de la UNED y en el espacio particular del Consejo Universitario está la agenda del Consejo Universitario de la sesión de la mañana y de la tarde. Nada más quería hacer esa aclaración.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Agradecerles a ustedes la confianza, la valentía, el compromiso con la institución y con la oficina la cual tenemos que sacar adelante sea como sea, con o sin y posteriormente podríamos visualizar algún tipo de acción en favor de las preocupaciones que ustedes tienen, por lo menos en las que estén a mi alcance, para ver cómo hacemos para colaborar con ustedes en su trabajo principalmente y hacer lo que está a mi alcance de una manera legítima para que su estado emocional y laboral sea el adecuado.

Muchas gracias y que tengan buen día.

Al ser las 10:50 am se retiran de la sala de sesiones del Consejo Universitario los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, Alejandro Jiménez Gómez, Adriana Rodríguez Gutiérrez, Carlos Roberto Salazar Castañeda, Karol Fallas Méndez, Víctor Emilio Fernández Mata y Lindsay Rivera Jiménez.

III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. **Propuesta de modificación al artículo 32 Bis del Estatuto de Personal. (Invitados: Vicerrectora Académica, Vicerrectora de Investigación, Directores de Escuela, Directora de Extensión Universitaria y Director del Sistema de Estudios de Posgrado).**

Al ser las 11:10 am ingresan a la sala de sesiones del Consejo Universitario el señor Luis Eduardo Montero Castro, director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, el señor Eduardo Castillo Arguedas, director de la Escuela de Ciencias de la Administración, el señor Humberto Aguilar Arroyo, director de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, la señora Yarith Rivera Sánchez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, la señora Katya Calderón Herrera, vicerrectora académica, la señora Lizette Brenes Bonilla, vicerrectora de investigación y la señora Jenny Seas Tencio, directora a.i. del Sistema de Estudios de Posgrado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Gracias por acompañarnos, para nosotros es muy importante a raíz de que se está discutiendo el 32 bis y en la sesión pasada salieron algunas inquietudes e inclusive hubo mucha discusión a nivel de Consejo, pero creímos conveniente que esa discusión estuviera tanto la señora Vicerrectora como todos los directores a efectos de conocer los interés propios de la Escuela principalmente y la decisión que estamos buscando va en miras de regular algunos aspectos que nos ha señalado la Auditoria Interna con respecto a elementos de acuerdo a como esta normado en este momento el 32 bis, podrían estar existiendo algunas circunstancias y acciones que no están apegadas a la norma y esa es la parte que nos preocupa.

Este Consejo fue muy claro, lo que queremos es tratar de diseñar una reglamentación del 32 bis, que se ajuste a las necesidades que ustedes tienen desde las Escuelas, desde el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), de las Vicerrectorías y de Extensión, en eso está la discusión, no se ha aprobado nada efectivamente y la idea es encontrar la fórmula para que haya satisfacción, pero también, alguna preocupación manifestada aquí por algunos compañeros y compañeras de las Escuelas por ejemplo, que para algunas personas ya consideraban de que a veces existían la presión por parte de los funcionarios, porque consideraban que se convertía ya como un derecho, la obligación de que se tenía que nombrar por 32 bis porque ya se venía nombrando y ese derecho lo reclamaban a la hora de no ser tomados en cuenta.

Eso es, en eso estamos basando la discusión y para eso lo mínimo que podemos hacer es retomar la lectura de esta sección del 32 bis, lo que está señalado en negro son precisamente los cambios para ver qué podemos hacer y cómo podríamos optar por una alternativa que satisfaga las necesidades, en este caso de la docencia principalmente, pero también la Investigación y la Extensión que eso es la idea fundamentalmente.

Procedo a ser lectura del artículo 32 bis del Estatuto de Personal el cual indica:

“El Consejo de Rectoría, a propuesta de la unidad académica respectiva, aprobará la contratación de funcionarios de la UNED **que tengan en la institución una jornada ordinaria laboral al menos de medio tiempo**, para que adicional **a esta jornada**, y ante una necesidad institucional de carácter extraordinaria, presten sus servicios de manera transitoria en actividades académicas en los programas de grado, posgrado, extensión o investigación, según lo dispuesto en el reglamento respectivo...”

Aquí hubo casi una generalidad de acuerdo a que hubiera esta posibilidad, pero existió el problema que lo presentó doña Yarith y doña Yelena que habían algunas personas que estaban en alguna unidad por cuarto de tiempo y que se requieran en otra unidad, se está aplicando la alternativa del 32 bis porque no se puede tener a una persona nombrada en dos códigos diferentes, eso tan importante y doña Yelena recalcó mucho esa situación que le causaría perjuicio.

Entonces, creo que aquí podría, doña Ana Myriam, si el Consejo me lo permite, estar doña Lorena Carvajal porque está muy relacionado con la posibilidad de nombrar a personas en códigos diferentes o en el mismo código, ¿No sé si ustedes lo consideran conveniente de que doña Lorena este aquí? Esto para que aclare cuando se puede nombrar a una persona, si puede tener dos o tres nombramientos, si tiene nombramientos diferentes, etc., por ahí está la discusión y lógicamente lo que queremos todos y se lo puedo asegurar es buscar la fórmula correcta para que no se defina ese perjuicio.

GUISELLE BOLAÑOS: En el informe de la Auditoria es evidente que doña Lorena ha estado nombrada por 32 bis muchas veces, entonces, en este momento ella es jefa de Oficina de Recursos Humanos, pero venir a hablar acá sobre algo de lo que debería recusarse no sé.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso es un punto importante, entonces pregunto ¿si no es doña Lorena quién podría ser?

HUMBERTO AGUILAR: Buenos días. Muy complacido porque es la primera vez como director y mis colegas directores tenemos la oportunidad de participar con el nuevo Consejo Universitario, deseándoles los mejores éxitos a todos en beneficio de nuestra institución.

Mi pregunta es, tal vez doña Marlene usted nos puede ayudar ¿Para qué nace el 32 bis? ¿En qué momento se da esa necesidad, si era para darle más empleo a los funcionarios o un complemento salarial, etc?

Sí puedo decir que el 32 bis, en el caso de la Escuela de Ciencias Sociales, es totalmente usado, solo hay dos casos para dos proyectos de investigación que es coordinado con la Vicerrectoría de Investigación, que se utilizan para una actividad de investigación, el noventa y resto por ciento es para docencia.

Una de las asignaturas donde más se usa el recurso del 32 bis es en Introducción a la Informática, que era un curso que tenía la Escuela de Ciencias Naturales y lo asumió una de las Cátedras de Bibliotecología y entre don Luis Montero y mi persona se creyó en la conveniencia de que ese curso pasara a la Escuela, entonces, asumimos los 32 bis que ya se venían asumiendo en la Escuela de Ciencias Naturales.

En ningún momento, no sé la particularidad de las demás Escuelas, pero en el caso de la Escuela de Ciencias Sociales lo usamos exclusivamente en docencia, solo a excepción de esos dos casos, pero jamás en actividades administrativas o diferentes, no porque no sean importantes, sería como para conformar comisiones o cualquier otro tipo de actividad que normalmente lo hacen los encargados de cátedra, pero no ha sido nunca el uso del 32 bis para aliviar la carga del encargado de cátedra.

Por otro lado, tiene la ventaja de que son personas que ya conocen la universidad, saben los procesos, están capacitados y es un recurso que se puede utilizar rápidamente sobre todo porque sabemos que en Recursos Humanos, en un tiempo, porque ahora está mucho más claro, pero hubo un momento donde tuvimos mucha presión en la contratación de los tutores porque requerían una serie de requisitos que hacían muy difícil la contratación, ustedes tienen la información de que a veces hay asignaturas en donde se matriculan estudiantes en zonas donde no estaban inicialmente contempladas y hay que iniciar una tutoría ahí y no se cuenta con el personal calificado.

Mi posición es la justificación del uso del recurso que se hace del 32 bis, desde luego que podría mejorarse y evitarse ciertos abusos, pero quería dar mi posición en ese aspecto.

Ingresa a la sala de sesiones del Consejo Universitario la señora Mauren Montero Molina, coordinadora a.i. Unidad de Servicio al Personal.

GUISELLE BOLAÑOS: Ahora que don Humberto acaba de externar que en su Escuela casi que prácticamente se usa muy poco, quisiera saber la posición de los

directores de las cuatro Escuelas, que indiquen si es necesario que en las Escuelas se eliminara el 32 bis y se trabajara por Servicios Especiales, si eso les resulta mejor.

El problema es que de acuerdo con lo que estamos observando aquí se habla de una necesidad institucional de carácter institucional y extraordinario, pero pareciera que la norma de acuerdo con el informe que ha hecho el señor Auditor no es esa, si no que se convirtió en una cuestión continua, de hecho don Eduardo la vez pasada dijo: -la verdad es que se ha convertido en un sobresueldo- al no estar regulado se podría jugar de esa manera.

Quiero saber si para los directores de Escuela el 32 bis les resulta más bien un problema o si les resuelve realmente necesidades serias a los cuatro directores.

LUIS EDUARDO MONTERO: Enfocado hacia lo que doña Guiselle nos cuestiona, creo que sí tenemos necesidad del 32 bis por la misma limitación que tenemos de tiempo para efectos de contratación y muchos de los requisitos que hablaba don Humberto de que a veces no lo cumplen personas de afuera para poder venir a trabajar como tutores.

Podríamos prescindir del 32 bis, pero deberíamos de tener entonces flexibilidad para que una persona de la UNED que está siendo pagada por la Vicerrectoría Investigación lo pudiera contratar por Servicios Especiales y pagarle lo que requiero, pero sin embargo, tenemos un problema institucional que según lo que nos han comentado siempre a una persona no se le puede pagar por dos partidas separadas entonces, nos encontramos amarrados.

Siento que si se flexibilizara o si se pudiera encontrar una alternativa como pasa en muchas partes de que se le paga a un funcionario y se le puede pagar de varias partidas presupuestarias eso nos resolvería el problema del 32 bis, pero sí se requiere el 32 bis y estoy de acuerdo con usted doña Guiselle debemos regularlo para que sea por asuntos excepcionales y que se pueda cortar con esta costumbre o este derecho que muchos funcionarios ansían tener.

Estoy totalmente de acuerdo que tenemos que regularlo, pero sí lo necesitamos en las Escuelas, sí lo necesitamos como expliqué la vez pasada, nos piden muchas especificaciones, nos piden a veces en la Oficina de Recursos Humanos que tiene que tener tantos años de experiencia, tienen que ejercer tal cosa, pero estamos tratando de resolver eso en dos días, en tres días, porque es el tiempo que tenemos desde el momento en que termina la matrícula.

Sí creo que debe estar muy regulado, una de las situaciones que visualizaría es que sí se requiere y es una responsabilidad de los directores un 32 bis por el motivo que fuera en ese momento de manera automática que Recursos Humanos saque a concurso en la instancia que corresponda, se pueda solicitar a la comunidad nacional que la UNED requiere en tal disciplina un servicio para impartir lecciones y que solamente teniendo la respuesta a este concurso externo

podríamos optar para que a esta persona se le volviera a renovar un posible 32 bis, pero de que se le tiene que poner límites se le tiene que poner.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días a todos a todas. Muchas gracias por estar acá.

Respondiéndole a la pregunta que realizó don Humberto, el 32 bis es un mecanismo que introduce el Consejo Universitario en el año 2004, después de que la UNED se ve obligada a eliminar la contratación por Servicios Profesionales de los funcionarios de la universidad y de otras personas.

Se pudo constatar que la UNED en ese entonces estaba contratando muchísimas personas en el área académica, en el Sistema de Posgrado y en el área administrativa, personas que laboraban por Servicios Profesionales, por honorarios, lo cual originó un análisis de parte del Consejo Universitario porque eran funcionarios de la misma institución que estaban siendo contratados, que tenían tiempo completo, tenían dedicación exclusiva, cargo de autoridad e inclusive un contrato por servicios profesionales con la universidad.

Cuando eso sale a la luz y el Consejo Universitario se preocupa porque se da cuenta de lo que está pasando en la universidad, en la cual en un plazo de dos años ascendió el presupuesto en la partida de Servicios Profesionales con honorarios como de 100 a 670 millones de colones, empezó a proliferar este tipo de contratación de personas.

Entonces, la Contraloría le dice a la universidad que debe tomar una decisión en el sentido de que ya no más contratos por Servicios Profesionales, en ese entonces era el Contralor don Alexis Solís, se tenía que normalizar la situación en la UNED, entonces, solo había dos opciones, la primera era que la UNED utilizaba esos recursos para crear códigos y la segunda era crear un mecanismo de contratación, se hicieron las dos cosas se crearon códigos en ese entonces muchas personas que eran personal administrativo inclusive que tenían uno año, dos años nombrados por servicios profesionales se les creo el código y más adelante lograron una estabilidad laboral con la UNED.

En el caso del 32 bis lo que se quería era crear un mecanismo, porque en el Sistema de Posgrado, esencialmente, se requería que algunos compañeros y compañeras pudieran prestar sus servicios a la universidad, porque lo venían haciendo y venían prestando sus servicios en el sistema de postgrado, pero le cobraban a la UNED por servicios profesionales.

Entonces, había algo que no está bien, que desde el punto de vista de la Contraloría General de la República eso no estaba bien, inclusive, la Caja Costarricense de Seguro Social intervino, por las cargas sociales que la UNED dejó de pagar bajo ese tipo de nombramientos.

Nosotros, en particular mi persona, fui a buscar si las otras universidades tenían algo al respecto y lo más cercano que encontré, fue la contratación extraordinaria,

un nombramiento extraordinario que hacia la Universidad de Costa Rica para personas que podían laborar en otra sede institucional.

Empezamos a analizar esto en la Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo y esta servidora elabora una propuesta que luego es enriquecida por todas las personas de la Comisión de aquel entonces, para encontrar una solución.

Inclusive, tuve que presentar una revisión de la propuesta en plenario porque había que mejorar todavía ciertos aspectos. En síntesis, su pregunta era, dada la emergencia que en aquel momento tenía la institución, de que requería contratar a algunas personas, funcionarios de la UNED que estaban prestando servicios en otras instancias o en otras dependencias de carácter académico, entonces había que crear el 32 bis.

Si usted analiza el actual reglamento del 32 bis, observe que se habla con claridad, por ejemplo en el artículo 2, se dice: “ que el sobresueldo contemplado en el artículo 32 bis del estatuto de personal es excepcional y transitorio por cuanto no se concede para atender alguna actividad específica, por cuanto se concede para tender alguna actividad académica específica cuando se demuestra fehacientemente recursos que por jornada ordinaria con que cuenta la universidad no son suficientes para la realización de las actividad académicas requeridas.”

Pero hay que demostrar que la persona, efectivamente, dentro de su carga laboral académica no tiene más que espacio y solo se le puede contratar por 32 bis.

En varios artículos se habla del sobresueldo y cuando surgió la ley por esta época también del enriquecimiento ilícito contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito, esta servidora también le planteó al Consejo Universitario, la inquietud de que el 32 bis podía estar rozando con el artículo 34 del reglamento de esa Ley.

Entonces se hizo la consulta a la Contraloría General de la Republica quien emitió un dictamen específico en el cual considera que, efectivamente, la UNED puede tener ese mecanismo de contratación por el 32 bis, tiene que valorarse como un trabajo extraordinario.

Pero nos hace la indicación que no puede verse como parte del trabajo ordinario de la persona sino que tiene que ser un trabajo aparte y no se puede pagar como un sobresueldo sino que tienen que ser de manera separada. Sin embargo, el Consejo Universitario tomó el acuerdo y le dice a la administración que se aplique en los términos que lo indica la Contraloría General de la Republica pero no se hizo así sino que se siguió aplicando como un sobresueldo.

Pero todos esos dictámenes y acuerdos existen, lamentablemente, eso no se hizo así y lo que sí le puedo decir es que en este proceso que se llevó acabo si usted analiza el articulo 5, se dice el procedimiento que debe establecerse para que

alguien pueda ser contratado por el 32 bis, que es la unidad académica la que tiene que hacer la solicitud, etc.

En el artículo 6, hay un artículo específico que habla para el Sistema de Estudios de Posgrado y vea que dice: "ser seleccionado por la comisión de Postgrado respectivo, mostrar trayectoria de investigador, tener habilidad en el manejo de nuevas tecnologías, salvo casos debidamente justificados ante el Consejo de Rectoría, no tener a cargo más de dos cursos diferentes dentro de una misma promoción o programa".

En el artículo 7 dice: "el funcionario seleccionado en el amparo del 32 bis del Estatuto de Personal debe cumplir con lo siguiente..., se establece una serie de requisitos que se debe cumplir" y se establece en ese momento como ciertos controles.

No obstante, lo que a una le preocupa de este asunto es que en el caso de las Escuelas, yo le puedo decir que el 32 bis en aquel momento iba más dirigido a resolver un problema del Sistema de Estudios de Posgrado, era esencialmente para resolver a las personas que iban a trabajar en el sistema de estudios de posgrado.

En el artículo 11 se indica: "el monto mensual del sobresueldo en el amparo del artículo 32bis dependerá de las actividades académicas asignadas y se calculara como un monto único en cada caso por un $\frac{1}{4}$ de tiempo se pagara el equivalente al salario base del tutor profesor de jornada especial de $\frac{1}{4}$, etc."

No sé si ustedes saben que el tutor de jornada especial es el salario base más alto de esta institución porque es el P0 más un 24%, entonces, se le está dando un salario base más alto, más lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Tutor que si tiene maestría se le da un porcentaje, si tiene doctorado se le da otro porcentaje, etc.

Y ahí se menciona una serie de aspectos, para poder regular, en síntesis, lo que trato de decirle es que para el caso de las Escuelas, nada más se vio, creo que solo hay un artículo que es el 13 que dice:

"La valoración de las actividades académicas para grado extensión o investigación...", solo hay un artículo, la mayoría habla de posgrado..." se regirán respectivamente por el documento denominado normas de distribución de carga académica para los profesores universitarios de la Dirección de docencia..." que actualmente hoy tiene otro nombre..." aprobado por el Consejo de Rectoría en la sesión... y que tenga la Dirección de Extensión para los cursos de Extensión y lo expuesto por el Consejo Institucional de Investigación para los proyectos de investigación aprobados.

Eso es lo único que dice: "que en el caso de docencia o extensión se rige por el documento de cargas académicas", la preocupación que me da es que, si bien es cierto, habían portillos en cualquier normativa que se vaya a crear siempre hay portillos, nosotros actuamos en aquel entonces de buena fe, creando un mecanismo para que la universidad pudiera salir adelante.

El asunto es que después del estudio que hace la auditoria interna de la UNED nos damos cuenta de que no se ha respetado la normativa institucional al menos en algunos aspectos que están acá y hoy no lo digo yo, lo dice el estudio de la auditoria en la parte del SEP que no hay una serie de aspectos y como durante todo este tiempo hay una serie de personas que de manera continua se han visto contratados con esta modalidad y pareciera, no sé, a mí me da la impresión se ha visto que pueda aplicarse solamente al sector profesional administrativo y eso nunca se hizo de esa manera.

Yo puedo ser garante de que el Consejo Universitario lo vio para todas las actividades académicas de la universidad, obviamente, que cualquier compañero y compañera que tuviera una maestría que ya la UNED había hecho una inversión, doña Lizette es testigo, había negociado la compra del edificio del SEP en aquel entonces que le pertenecía a ASEUNED bajo el compromiso como un asunto de reciprocidad, el SEP podía becar, creo que eran 100 funcionarios de la UNED para estar en el SEP como parte de eso.

La UNED le brindó oportunidad de sacar maestrías a estos compañeros y compañeras y una manera era que ellos le retribuyeran también a la universidad por el 32 bis o como fuera.

Si quiero ser en esto muy clara, no se hizo exclusivamente para el sector administrativo profesional, se hizo para el sector académico en general, inclusive una persona el señor Alvaro Garcia, perdone que lo tome de ejemplo, que está trabajando en una Escuela y tiene su jornada laboral completa, pero se le requiere porque es la única persona que podría brindar un curso.

A él se le podría decir: -vea don Alvaro, necesitamos de su colaboración y la única forma, el mecanismo que tiene la UNED para poderlo contratar es mediante el artículo 32 bis, en síntesis es bajo ese lema, nunca se parcializó para un sector específico.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Darle la bienvenida a doña Lizette Brenes

ALFONSO SALAZAR: Gracias por acompañarnos y analizar esto. Primero que todo, quiero dejar bien claro en nombre de los compañeros y compañeras de la Comisión Plan Presupuesto que trabajamos durante más de un año en esta propuesta de reforma.

Quisiera dejar de escuchar en este plenario que el 32 bis va a ser eliminado, no hay ninguna propuesta, la que está, no indica ni lleva a la eliminación del 32 bis, así que si las unidades tienen necesidad del 32 bis, con o sin reforma seguirá existiendo en la institución.

Quiero señalar cuáles son los cinco puntos centrales de reforma, porque si yo quiero leer todo corrido en la reforma 32 bis, puedo brincármelos ¿qué es el 32 bis? El 32 bis tiene tres componentes, ustedes lo pueden ver a la izquierda.

El primer componente está diseñado para lo que se ha conversado aquí reiterativamente, que es el hecho de que los servicios se van a hacer de manera transitoria y para una necesidad institucional de carácter extraordinario, eso dice el 32 bis actualmente.

Sin embargo, lo he mencionado y lo hice desde el principio en la comisión cuando iniciamos esto, lo he mencionado en la sesión pasada, el último párrafo de ese 32 bis, por más reglamento que haya existido, da pie a que la actividad deje de ser extraordinaria y se convierta en ordinaria.

Y les voy a decir porqué da pie. Da pie a que se establezcan diferencias sustanciales para una misma función desde el punto de vista salarial por que establece un solo sobresueldo, el cual siempre, como cualquier sobresueldo, se establece como un porcentaje sobre el salario por la gestión extraordinaria que están realizando.

Y el tercer paso es que la renovación, aunque se haga por contrato, por un año, para una función extraordinaria seleccionada etc. La renovación es para siempre, no hay límites en la renovación.

Dice:” Podrá ser renovado por periodos iguales...” o sea permanentemente “...siempre sujeto a una evaluación y dictamen previo de parte de la Unidad académica respectiva” a pesar de que hay funcionarios que consideran esto un derecho y que, por lo tanto lo tienen que nombrar por el 32 bis depende de esa evaluación y dictamen de la unidad académica.

Y eso es una situación muy propia de nuestras instituciones por que por lo general a menos que el profesor o el tutor haya sido un desastre, ese dictamen y esa evaluación es positiva, entonces no es el hecho de que la norma diga deba hacerse.

No es que la norma en ningún momento establece que si está bien hecho el trabajo ya no se puede nombrar, no, la norma dice: “está bien hecho” se renueva por periodos iguales y ahí sigue.

Los resultados del estudio de la auditoria es una muestra de una regularidad en la aplicación del 32 bis y también en la comisión se discutió fundamentalmente que ese carácter transitorio y extraordinario debería regularse.

Y la única forma de hacer algo transitorio, es hacer algo finito, porque si no deja de ser transitorio quiere decir que hay que ponerle límites al nombramiento, hay que ponerle límites a la renovación y a cuanto se paga por lo que se va hacer, eso es lo que hace la reforma.

Voy a leer los cinco puntos que entran en la reforma, los demás puntos que ahí están fuera de esos que yo voy a leer, son puntos de procedimientos

administrativos que se quiere que se quede en la normativa básica que es en el Estatuto de Personal.

El primero es que lo discutimos la semana pasada y que nació la inquietud de la señora Yelena Durán de la contratación dice ahí: “se contrata quien tenga una jornada ordinaria laboral de al menos medio tiempo”

Actualmente, en el reglamento ni el artículo señalan sobre el mínimo de jornada que debe tener una persona para ser nombrada por el 32 bis, esto está poniendo un límite a $\frac{1}{2}$ tiempo.

Ya escuchamos la semana pasada y aquí hay que buscar, el señor Rector lo acaba de reiterar en esta sesión cuando en los cursos de extensión se tiene que nombrar por el 32 bis a personas que están nombradas un $\frac{1}{4}$ de tiempo en la institución.

Ahí es el mecanismo de nombramiento lo tenemos que ver si se resuelve o no se resuelve ese es el primer punto.

Luego, por el otro lado, actualmente se puede utilizar para contratar por el 32 bis más de un $\frac{1}{4}$ de tiempo, aquí dice en el primer párrafo al final que no está en negrita: “esta contratación no podrá ser superior a un $\frac{1}{4}$ de tiempo completo” esa es la segunda reforma.

¿Cuál es la tercera reforma? “La atención de actividades de docencia en grado, posgrado o de extensión bajo el Amparo del presente artículo, solo se aplica para atender asignaturas o cursos, no se aplica para coordinación de carreras, programas de grado, postgrado, extensión ni dirección de tesis, ni trabajo finales de graduación” solo se aplica en actividades docentes que no incluyan esos elementos”, esa es la tercera reforma fundamental del artículo.

La cuarta reforma, señala: “esta contratación para docencia no podrá exceder de un año y solo podrá ser renovada después de haber transcurrido dos periodos académicos” este es el punto central de una discusión de carácter institucional con la experiencia que ustedes tienen para definir si debe exceder solo un año o año y medio o dos años o debe ser renovada un periodo académico después dos, tres o cuatro.

La propuesta de la comisión, después de analizar el estudio de la auditoria y las diferentes observaciones era que se hiciera por un año y que se pudiera renovar después de dos periodos académicos a la misma persona, estamos hablando en cuanto a contratación se refiere.

Ese periodo se diferencia en investigación por cuanto se consideró que hay proyectos de investigación en la institución que pueden durar hasta dos años, se discutió hace una semana que hay proyectos que pueden durar más de dos años.

Pero es importante saber que deberían ser excepciones, no debería ser regla, aquí como regla se pone que debe ser hasta dos años y no puede ser renovada de manera consecutiva, le podrá aparecer otro proyecto, pero si es consecutivo no lo podrá hacer.

La otra reforma es que la remuneración deja de ser un sobresueldo y se convierte en un complemento salarial y dice así: “la remuneración que se haga al amparo de ese artículo tendrá naturaleza jurídica transitoria y excepcional y será únicamente por el tiempo que dure la actividad y se pagara como un complemento salarial y no formara parte del salario ordinario del funcionario”

En el reglamento se plantea, inclusive, la disposición de que sea con una acción de personal aparte.

Y, finalmente, lo que aquí han manifestado algunos de ustedes dice:” una vez finalizado el contrato no podrá alegarse derecho adquirido”.

Eso es una de las cosas que aunque actualmente se aplica sin decirse, pero esa aplicación es producto de una enorme presión que ya nos ha expresado acá el señor Eduardo que ya lo ha mencionado de parte de los directores para que se les renueve de manera automática como un derecho.

Esas son las reformas que tenemos que sacar adelante, si este Consejo Universitario considera que se requieren más se pueden incorporar si se requieren menos habría que eliminar, pero creo que es sobre esas reformas que pudiéramos centrarnos a menos que exista algún otro elemento adicional.

En la comisión anterior de plan presupuesto fuimos conscientes y responsables de saber y decidir que el 32 bis tendría que seguir operando en la institución, eso es materia resuelta.

No hay intención y nada que lleve a la desaparición del 32 bis, es solo una reforma. En la comisión estuvimos de los aquí presentes el señor Mario Molina, la señora Marlene Viquez y este servidor y fue siempre la intención de hacer esa reforma, la idea es retomar lo que el señor Rector desde un principio ha manifestado cuando han estado ustedes presentes aquí.

Que la reforma conlleve a hacer un manejo apropiado y que los efectos que pueda tener sean manejados por la institución y no al revés que produzca efectos tan negativos que las necesidades de la institución no se cubren y creo que eso no es lo que se busca.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Y que se ajuste a las necesidades de las Escuelas.

Le damos la bienvenida a Mauren Montero, su presencia es para visualizar algunos aspectos operativos de los nombramientos.

Hay una duda específica Mauren, para más adelante validar que la señora Yelena Durán nos hacia la observación de que, por ejemplo, en la Escuela de Educación, personas que estaban por un $\frac{1}{4}$ de tiempo, podían dar servicios de extensión, pero al no tener ella servicios especiales o al no tener códigos tenía que aplicar el 32 bis.

Ahí existe un principio de que una persona no puede tener dos nombramientos en códigos diferentes, entonces para que lo tenga ahí porque es parte de la discusión para ver si esto es factible como lo estamos planteando, principalmente lo del $\frac{1}{2}$ tiempo. Y ver en su momento si gusta intervenir o si quienes están aquí puedan interpelar a la señora Mauren Montero en ese sentido.

Doña Yarith, plantee la inquietud a la señora Mauren Montero

YARITH RIVERA: La situación concreta es porque no podemos tener una persona que se le pague por dos códigos, en este caso concreto que le pague el $\frac{1}{4}$ de tiempo como tutora en este caso la Escuela y el otro tiempo la Dirección de Extensión por servicios especiales. ¿Por qué eso no es posible? Porque de acuerdo con esto, es que se ha acudido al 32 bis.

MAUREN MONTERO: Como la señora Marlene Víquez lo indica, cuando se inició el proceso del 32 bis, fue por la parte de posgrado que mucha gente se estaba contratando por servicios profesionales, cuando se hizo la parte de sobresueldo fue para mitigar un poco ese pago que se estaba dando de más. Y no hay una forma a nivel operativo, los presupuestos están asignados a cada una de las Escuelas y a la Dirección de Extensión, Posgrado, etc.

Entonces, cada plaza por servicios especiales y hay plazas por códigos que ya tienen un presupuesto establecido, por lo cual, a la hora de hacer una contratación no podemos unir los presupuestos de ambas plazas.

Por eso es que no se permite a nivel operativo, porque cada una de las plazas está presupuestada como para un $\frac{1}{4}$ de tiempo, $\frac{1}{2}$ tiempo y tiempo completo.

YARITH RIVERA: Como que el asunto tiene que ver con un tema del sistema, pero en realidad es posible.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El punto está Mauren, en el sentido de que si una persona se puede nombrar en dos lugares diferentes, es un asunto operativo o es legal porque muchas veces se nos ha dicho que una persona no puede tener dos nombramientos.

MAUREN MONTERO: Eso es una cuestión operativa, por que legalmente sí se permite, porque se está haciendo, se está trabajando en posgrado y puede estar trabajando en Dirección de Extensión, sí se permite.

A nivel operativo es que no. por qué las plazas ya están presupuestadas, es una cuestión que por eso cada nombramiento por 32bis, hay que mandarlo primero a presupuesto para que se le incluya dentro de ese presupuesto ese sobresueldo o que se le está pagando. Por eso es que a nivel operativo no se puede, pero legalmente sí porque se está trabajando siempre.

NORA GONZÁLEZ: Justamente eso era lo que quería acotar, en realidad, cuando surge el 32 bis, surge por todo lo que ya se explicó y el abuso que se da sobre el 32 bis o más que el abuso las particularidades que fue adquiriendo la ejecución del 32 bis que es la llamada de atención que hace la Auditoría.

Se dan justamente porque en Recursos Humanos no se permite establecer un procedimiento, no hay condiciones, no se crearon para poder generar otro tipo de nombramiento que se puede hacer que legalmente están permitidos por que no hay nada que prohíba que una persona pueda ser nombrada en la misma instancia en dos planillas diferentes, en dos instancias.

Evidentemente, hay una situación problemática que requiere de una solución que no se da en la Oficina de Recursos Humanos y lo que eso genera es el abuso de la aplicación del 32 bis y es cierto, no se está cuestionando el 32 bis, porque también es una salida importante para determinados problemas.

Pero creo que desde la Oficina de Recursos Humanos se debe resolver este problema que ya ha generado todas las situaciones que señala la Auditoría y que ha generado un problema mayúsculo en la administración y en las posibilidades de la administración de los mismos directores.

Entonces, pienso que aquí hay dos discusiones de fondo, una que es el 32 bis que es algo que no se esté cuestionando sino que se está mejorando, pero evidentemente Recursos Humanos debe implementar un procedimiento que para implementar este tipo de nombramientos que también evidentemente se requieren, que ha generado esta problemática, que no hay nada que lo impida.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo, tengo varias preocupaciones en ese sentido, una es por ejemplo si una Escuela quiere a un buen tutor o una buena tutora por 32 bis, por qué debe perderlo si es bueno, si está cumpliendo.

Por qué tenemos que hacer una reglamentación para que esa tutora que está dándole una respuesta una necesidad a una Escuela no pueda seguirla supliendo, también hay que entender que los informes de la Auditoría obedecen a una reglamentación vigente, que nosotros podríamos variarla.

A mi entender, deberíamos buscar la forma para estimular la multifuncionalidad de nuestros funcionarios, que se pueda desempeñar en docencia, investigación en extensión, no necesariamente significa restringiendo las actividades en las cuales son nombrados ordinariamente.

Esas son las preocupaciones que creo que deberíamos mirar y buscar las salidas adecuadas para eso, en todo lo que hemos hablado esos días que estamos con la negociación salarial.

Una gran preocupación que le he planteado a las asociaciones del sindicato de los gremios, es casualmente que esta universidad debe buscar el estímulo académico para la producción intelectual, para que los funcionarios puedan desempeñar funciones académicas.

Para que la UNED siga incrementando los artículos indexados para que sigamos teniendo más revistas indexadas, esas son las cosas que tenemos que seguir buscando, esto nos podría ayudar a aportar a ese tipo de situaciones.

Veo esta oportunidad como una forma de ampliar las posibilidades, las capacidades que tienen los funcionarios obedeciendo a una línea que si existe algún tipo de abuso o de exigencia que fue la preocupación vayamos regulándolas.

Que quede claramente establecido que esto es un beneficio o un estímulo no un derecho, desde su génesis podemos declararlo cómo lo queremos interpretar. Y eso es en parte fundamental, no dejarle la decisión de contratar a un director de Escuela de tomar otros mecanismos asociados a una evaluación a una necesidad preestablecida, hay otros parámetros. Esas cosas que hay que verlas cómo una oportunidad para dar mucho de las situaciones que tenemos de orden académico.

MARLENE VIQUEZ: Hay tres cosas que me gustaría aclarar, cuando esto se analizó en el Consejo Universitario, allá en el 2004, debo decir en honor a la verdad que el 32 bis se visualizó para aplicar a funcionarios de tiempo completo, nunca a funcionarios de un $\frac{1}{4}$ de tiempo o $\frac{1}{2}$.

Solo que no se indicó en la normativa y ahí es permisivo el artículo 32 bis actual, pero cuando se creó era específicamente para funcionarios de tiempo completo y así es como inicia. Es con el transcurrir de los años que dicen: -bueno, a un tutor puede incrementársele la jornada, etc.- Ese es un punto que quisiera agregar.

El señor Rector menciona que si un tutor que es bueno, no se le puede mantener el 32 bis, no, es que el 32 bis no fue creado para eso, si quiere mantener al tutor lo que tiene que aplicar es el 16 bis, que es incrementarle la jornada y ese es el reconocimiento que le hace la universidad.

Porque el 32 bis es para una actividad excepcional y transitoria, pero si hay un funcionario, un tutor que realmente lo está haciendo muy bien, el mejor estímulo que puede hacerse es que le apliquen el 16 bis que es un incremento de jornada y no se le pague, por decirlo así, un $\frac{1}{4}$ de tiempo con cierta base salarial y en el otro $\frac{1}{4}$ de tiempo con otra base salarial.

Entonces, ahí es donde considero que no está bien, el otro es que si lo que se pretende es que un funcionario de la UNED pueda trabajar más de la jornada ordinaria que tiene con la institución pues ese sería otro reglamento, como aquí se ha mencionado.

Por ejemplo, que una persona que tiene dedicación exclusiva, como parte de su dedicación exclusiva, debería tener asignadas algunas actividades académicas, yo no comparto ese criterio, lo respeto, porque para mí la dedicación exclusiva tiene por su naturaleza fue creada para esa condición.

Pero creo posible que los funcionarios de la UNED puedan trabajar tiempo y $\frac{1}{4}$, tiempo y $\frac{1}{2}$ si no tienen dedicación exclusiva, porque hay personas que lo pueden hacer en otras universidades se hace, solo que sería una de las propuestas que hice más de una vez, la jornada especial que puede crear la UNED.

Para los funcionarios de la universidad puedan trabajar hasta tiempo $\frac{1}{4}$, tiempo $\frac{1}{2}$ en la universidad, pero no mediante el 32 bis, lo que quiero es enfatizar que el 32 bis responde a una naturaleza específica, a una situación específica y quiero aclarar que es importante ahora que está la señora Mauren Montero acá es que uno de los cambios sustantivos es que la remuneración que aquí se propone se dice que es específica, se elimina la palabra sobresueldo.

Porque desde el 2006 o 2007 la Contraloría General de la Republica mandó a decir que tenía que ser una remuneración por separado, la remuneración específica que se propone dice: "Al amparo de este artículo tendrá la naturaleza jurídica transitoria y excepcional será únicamente por el tiempo que dure la actividad se pagara como un complemento salarial y no formara parte del salario ordinario del funcionario" y es muy importante porque un sobresueldo se mira como que forma parte del salario del funcionario.

Y aquí lo que se está diciendo es que así lo mandó a decir la Contraloría General de la República es un trabajo extraordinario que tiene que diferenciarse del trabajo ordinario del funcionario, en síntesis, quiero hacer esta aclaración, porque si lo que queremos es otro tipo de contratación pues es válido hacer una propuesta.

Estamos tratando de regular lo que la auditoria externa evidenció como hallazgos que eran necesarios revisar y la misma auditoria no propone la eliminación del 32 bis, lo que propone es que se revise, que se regulen algunas acciones.

Como está doña Katya Calderón debo informarle que yo la semana pasada, como usted no estaba acá, le indiqué al Consejo universitario que en una oportunidad conversando con usted en un acto de graduación que hablamos del 32 bis, usted había indicado que consideraba que el 32 bis, para el caso de extensión, al menos, debería hacerse por dos años no por un año como se estaba proponiendo.

Realmente, el área de extensión sí requería del uso del 32 bis, eso fue lo que le había interpretado a usted en esa oportunidad y así se lo expresé al Consejo Universitario la semana pasada, quería hacer esa aclaración.

LIZETTE BRENES: Buenas tardes a todos y todas, gracias por la oportunidad para referirnos a ese tema, antes de iniciar con el “árbol” me gustaría referirme un poco al “bosque” porque si no, estas decisiones podrían convertirse en un paliativo y no en la solución, viendo el horizonte en el que estamos.

Esta universidad es de crecimiento, que hace 10 años, con el recorrido histórico que nos hizo doña Marlene, era otra universidad y en 10 años será otra. Entonces, en una universidad donde se hace investigación y cada vez más se hace extensión y cada vez más a mí me cuesta entender por qué una persona no puede trabajar tiempo $\frac{1}{4}$, tiempo $\frac{1}{2}$ en actividades académicas. No lo logro entender por qué tiene que ser por 32 bis, 16 bis, cualquiera, para mí eso es “árbol” no “bosque”.

En el tema del “horizonte”. Un error que tiene este reglamento es que dice: “fuera de la jornada laboral” es que tenemos una tendencia a tratar a los académicos de manera industrial y operaria de dividirlos en pedacitos de tiempo, entonces, eso lo tienen que hacer fuera de jornada y doña Yarith tiene que hacer constar que quien está haciendo investigación tiene que estar fuera de su jornada, eso es un “sin sentido” que todavía puede estar teniendo esta modificación del reglamento.

No escuché en el resumen que hizo el señor Alfonso Salazar si eso se modificaba. Si eso se modifica, perfecto, pero de aquí hacia atrás, se decía que el 32 bis, lo que yo haga tengo que hacerlo fuera de jornada, es un “sin sentido” porque si tenemos una persona encargada de cátedra, como tenemos varias o tutores y tutoras, tendríamos que estar viendo en qué jornada está haciendo la gira de investigación que no calza con una cosa o con la otra y es un “sin sentido”.

Entonces, los invitaría a reflexionar un poco sobre “el bosque”, “el horizonte” y considerar si es posible que este reglamento sea la antesala para que una persona de la UNED, un académico, académica del mejor nivel, que es la mayoría de gente que tenemos, pueda, después de haber aplicado 32 bis en un proyecto de investigación o de extensión por dos años fue renovado a cuatro años.

En el momento en que fue renovado a cuatro años ya se demuestra que esa persona el trabajo de tiempo y $\frac{1}{4}$, tiempo y $\frac{1}{2}$, tampoco entiendo por qué el máximo de $\frac{1}{4}$ tiempo, le pedimos a Recursos Humanos que haga un estudio y se lo pedimos siempre para incremento de jornada o para creación de plazas.

Y si Recursos Humanos hace el estudio técnico y dice: -sí, es más conveniente para la universidad que esta persona le dedique tiempo y $\frac{1}{4}$ y es legal o dedique tiempo y $\frac{1}{2}$ y es legal y es conveniente-, por qué no. Es algo que me cuesta entender.

También, no puedo entender por qué el TFG se excluye, es otra cosa que no logro entender. Las demás cosas que mencionó el señor Alfonso Salazar me parecen bien, esas serían las recomendaciones.

Resumo. Pensar que este reglamento pueda ser una antesala para que sea legítimo, porque es legal, que nadie se sienta mal porque está aplicando 32 bis, porque está ocurriendo ya en nuestra cultura institucional que además la gente se siente mal, porque están hablando mal de la gente que está aplicando 32 bis.

Parece que hay mal uso del 32 bis y, probablemente, 90% ha sido bien utilizado y tal vez nuestro único mecanismo, porque termino nuevamente con lo que procede, esta es una universidad en crecimiento, lo hemos escuchado de nuestro Consejo Universitario y ninguna indicación ninguna bandera no vamos a crecer más, se acabó, no crece más extensión, no crece más investigación, no crece más docencia.

Si ese fuera el horizonte entonces sostengamos que no va haber más crecimiento, pero si es una universidad en crecimiento pues es sensato pensar que lo que es legal y conveniente pueda ser considerado por ustedes.

ALVARO GARCIA: Le agradezco mucho a doña Lizette Brenes sus palabras porque me permite introducir las mías. Leí la propuesta del Reglamento, me parece que muchas de las modificaciones son muy sensatas y estoy de acuerdo con casi todas.

Tengo solo dos observaciones y algunas confluyen con doña Lizette y otras con Luis Guillermo, en el sentido de que esto le debería permitir a las personas ser un mecanismo para que las personas puedan trabajar más de tiempo completo, doña Marlene hacía alusión al artículo 16 bis, pero el artículo 16 bis, se puede aplicar a las personas que tengan menos de jornada a tiempo completo.

No se puede aplicar a las personas que tienen tiempo completo y eso limitaría a las personas que podrían laborar en la universidad en cuestiones académicas, yo todavía no entiendo por qué uno se tienen que sentir criminalizado por tener el 32 bis, si en realidad es una herramienta que incluso si uno hace un análisis financiero, que dentro de la propuesta no está, porque tal vez no era el objetivo de la propuesta, los 32 bis tienen componentes que aunque se llamen sobresueldo en la acción de personal, en realidad, se comporta como cualquier otro complemento salarial, porque, con el 32 bis no entran anualidades y no entran otros componentes que sí entran, si estuviera dentro de la jornada.

Si yo contratara a una persona en su tiempo y $\frac{1}{4}$ ganaría mucho más por ese $\frac{1}{4}$ de tiempo que por el 32 bis, entonces eso implica que el 32 bis no está sujeto a una serie de cuestiones y eso lo hace financieramente más económico, obviamente, uno no debe estar preocupado en una universidad estrictamente por lo económico.

Pero si hay personas, como lo decía el señor Rector, que tienen calidad, que tienen vocación docente, de investigación y que además se desempeñan muy bien en esos puestos, entonces uno no debería de limitarles.

Ya les digo, tengo pocas observaciones, una ya la señora Lizette Brenes la dijo, esto lo regula a un $\frac{1}{4}$ de tiempo más, para las personas que tienen dedicación exclusiva si tiene que ser un $\frac{1}{4}$ de tiempo por que la legislación solo les permite trabajar $\frac{1}{4}$ de tiempo adicional.

Las personas que no tienen dedicación exclusiva pueden trabajar hasta $\frac{1}{2}$ tiempo más, es una diferencia entre los que tienen dedicación exclusiva y los que no. Que a una persona tenga que ser nombrada solo por un año, en el caso de docencia y después se le tenga que cortar el nombramiento por dos periodos académicos, no sé qué sentido tiene, el único sentido que tiene es de paliar una situación que además lo que está haciendo es que paguen justos por pecadores.

Si por una o dos personas que han querido abusar de la reglamentación de la universidad sistemáticamente que normalmente tienen esa tendencia de abusar de toda la normativa universitaria vamos a tener que hacer una norma especial que le limite los derechos y las capacidades a otras personas, me parecería mal.

Este reglamento que está vigente en ningún momento dice que a una persona tengan que contratarla toda la vida, ni que es un derecho, tampoco lo dice; sin embargo, una persona que es abusiva se quiere agarrar de la reglamentación para decir que tiene un derecho, pero es la persona la que es abusiva, no es el reglamento del 32 bis el que es abusivo.

Quisiera dejar claro que hay personas abusivas y con este reglamento a como está y con las mejoras que se hagan igual siempre va a haber alguna persona abusiva que va querer abusar de la norma, eso no lo vamos a poder regular nunca don Alfonso Salazar es muy consciente de eso, que los reglamentos no pueden ceder siempre, no pueden asumir todo.

Pero veo que el reglamento está bien, lo que ahí se le ha puesto de nuevo es regular algunas cosas que las personas que aquí han venido a referirse al tema han manifestado y en lo único que mantendría mis reservas es una la parte de cuánto tiempo más, si es tiempo y $\frac{1}{4}$, tiempo y $\frac{1}{2}$.

La otra es que se le tenga que imponer a una persona, aunque tenga buen rendimiento, aunque los estudiantes digan que es un excelente profesor, aunque sea un excelente profesional solo se le puede contratar por un tiempo por un año y después tiene que estar dos cuatrimestres fuera y los estudiantes, si es una persona talentosa, van a tener dos cuatrimestres que prescindir de él, solo porque una norma lo dice, sin tomar en cuenta que la persona sea buena

Y la otra, cuando se habla de carácter extraordinario, me preocupa que se siga viendo que una persona talentosa solo puede trabajar un tiempo y $\frac{1}{4}$, si la universidad no tiene más remedio.

Si eso extraordinario, quiere decir que es cuando la universidad no tenga remedio, entonces tampoco estaría de acuerdo, si es extraordinario, es decir si es extra al desempeño de sus funcionales ordinarias en la UNED estaría bien, pero si es que la UNED solo lo puede contratar cuando no tiene más remedio, me parece que no es adecuado porque son personas talentosas.

Como dice la señora Lizette Brenes habría que sacarles todo el jugo y habría que potenciarlas y empoderarlas, tal como decía el señor Rector también, si es una persona que se desempeña bien, más bien hay que potenciarla eso son dos cosas que están básicamente en dos artículos y que se podrían discutir, por lo demás, la propuesta es clara y también incluso brinda en alguna manera el reglamento para esas “personas abusivas” que son las que nos tienen discutiendo este reglamento. Solicito retirarme a las 12:30 m.d, entonces voy a proceder

* * *

Al ser las 12:25 p.m., se retira de la sala de sesiones el señor Alvaro García, miembro interno del Consejo Universitario.

* * *

MAUREN MONTERO: Quiero referirme a lo que mencionó doña Marlene Víquez. Cuando un tutor o un profesor se le requiera, se ha considerado que es una persona idónea para el puesto, se le pueda solicitar el 16 bis, no podría aplicársele en este caso, no se puede aumentar la jornada a un funcionario, por ejemplo cuando un funcionario se encuentra en la Escuela de Ciencias Exactas y usted desea crear el aumento de jornada por un curso que está dando en extensión eso no se podría ser porque para un 16 bis usted tiene que justificar la razón de por qué se le está incrementando esa jornada permanentemente.

Y lo segundo es igual a lo que externaba don Alvaro García con respecto a los procesos que se están dando ahora de contratación del 32 bis, se evalúa el desempeño y también los requisitos del docente que actualmente debe cumplir para ejercer la docencia, la investigación.

Como lo externaba el señor Alvaro García este sobresueldo es de un salario base de un $\frac{1}{4}$ de tiempo, $\frac{1}{2}$ tiempo, no se le incluyen ni las anualidades, ni los reconocimientos que se le hacen a un tutor que ingresa nuevo a la UNED, que pueda solicitar reconocimiento, todo esto se le paga por aparte.

La gente que trabaja con nosotros por 32 bis, gana un poco menos que los que entran por otra contratación, lo importante es que tomen en cuenta que todas las personas que trabajan sobre esa modalidad están perdiendo un poco, por ejemplo

si trabajan para la Universidad de Costa Rica o para otra identidad porque se les pueden hacer esos reconocimientos a nivel salarial.

El sobresueldo por el 32 bis no se incluye y lo otro cuando un tutor demuestra que ha sido idóneo y que se le ha hecho todo el proceso de revisión de requisitos, evaluación y se le ha dado una capacitación, se le está diciendo que no puede ejercer, estaríamos perdiendo esa parte de experiencia que ha tenido el tutor durante todos los cursos y capacitaciones que ha dado.

KATYA CALDERON: Voy a ser muy breve, porque envié a la comisión de presupuesto, exactamente hace un año, una nota con las consideraciones que han sido tomadas en cuenta para las justificaciones de cambios.

Hay algunos aspectos de orden general que sí quisiera plantearles aprovechar este espacio para eso y luego muy puntuales con algunas cosas que han dicho los señores miembros del Consejo Universitario.

En términos generales, lo que requeriríamos como academia en general extensión, docencia, investigación, tanto de grado como de posgrado, son diferentes instrumentos para administrar mejor, en este momento tenemos un instrumento 32 bis, pero es solo ese.

Creo que podríamos aprovechar esta coyuntura para que el Consejo Universitario, ante las solicitudes expresas en este caso la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con quien usted consideren en la parte académica para poder generar diferentes instrumentos que le permitan a los jefes y directores administrar de manera adecuada tanto el talento humano como el recurso económico.

Por esta diversidad que tenemos ahora, como decía la señora Lizette Brenes necesitamos un poco más de flexibilidad para administrar, a veces si el 32 bis es lo adecuado, que es un proyecto finito que probablemente en extensión que en uno o dos años, en investigación tal vez más bien en tres años, depende, entonces de esa flexibilidad de los instrumentos y los reglamentos no más generales.

Sí que tengan un margen de maniobra mayor para poder administrar pensando de esa manera, con los controles necesarios que ustedes requieran y también con las responsabilidades asumidas por los jefes y directores que corresponda.

Creo que a eso sí, en materia general, le podemos dar pensamiento, por ejemplo tener un instrumento para aumento de jornadas que es distinto del 16 bis, por qué le digo esto, le voy a poner un ejemplo práctico, tanto el señor Luis Guillermo Carpio como a la señora Marlene Víquez.

Nosotros tenemos una generación de tutores, también distinta no solo de estudiantes, entonces el 16 bis no nos encaja, pero no solamente por lo que decía

la señora Mauren Montero, que a mi juicio y hago una nota al pie, ya es hora de que Recursos Humanos solucione el tema de que no se pueden dos códigos.

Creo que son más de 20 años que no lo solucionan y creo que este es el momento para que se sienten a pensar cómo van a solucionar eso y cómo yo siendo docente puedo estar en investigación con dos planillas, si el sistema es cuadrado pues cambien el sistema, pero empezemos.

Porque tenemos 20 años de no hacerlo y yo creo que es hora de, por lo menos, empezar y cambiarlo porque si eso es lo que nos está limitando, es una pena, que sea una cosa estrictamente operativa lo que nos limite y sí, ideas, ideas sobran y en Recursos Humanos sobran y voluntades y buena fe, sobra como decía la señora Marlene Viquez.

Con los ajustes y reglamentos adecuados, pero sobre todo pensando en instrumentos que se puedan usar ahora y en un plazo mayor, decía doña Lizette Brenes, me parece que este es un buen momento para analizar eso a nivel de ustedes y de plenario, cuando tengan a bien con cualquiera de nosotros y crear un ejemplo a la señora Marlene Viquez y al señor Luis Guillermo Carpio el 16 bis aparte que nosotros tenemos tutores que no les interesa tener propiedad $\frac{1}{2}$ tiempo.

Sino que les interesa tener su $\frac{1}{4}$ de tiempo en propiedad porque tienen otras labores, pero además, entrar en un proyecto de investigación o de extensión, tampoco a la institución le interesa generarle la propiedad de $\frac{1}{2}$ tiempo, ni a él tampoco, porque lo que nos interesa es toda esa experiencia que tiene en otra institución.

Por ejemplo, en telecomunicaciones hago el ejemplo concreto o en otras ingenierías, están aquí un $\frac{1}{4}$, pero si quieren un proyecto de investigación, por eso es que se ha abusado del 32 bis, en el razonamiento que hacía el señor Luis Guillermo Carpio de un tutor porque si es finito y nos interesa para ese proyecto finito para impulsarlo y nos interesa el tema de laboratorio y de otras cosas, pero no nos interesa aumentar la jornada, porque eso sería permanente y no nos interesa ni a él ni a nosotros, por eso no nos calza, además del tema reglamentario.

En la práctica, lo que quiero decir con este ejemplo, es que ambos tienen razón, pero no calzamos por que los instrumentos no son adecuados a nuestros tiempos y ahí es donde tenemos que darle un poco más de pensamiento sobre los cambios a excepción como lo decía el señor Alfonso Salazar de que, efectivamente, pensamos en tutores que van a hacer otras cosas requerimos que no sean solo $\frac{1}{4}$ de tiempo o de ampliar los plazos.

Que se amplíen los plazos de acuerdo con el análisis que hagan los directores y jefes. Ese tipo de cosas es lo que yo les pediría, poder flexibilizarlo y por lo demás

quisiera reiterar si me pueden explicar ¿por qué es que no se usa en TFG? ¿Qué fue lo que razonó la comisión para poder comprender mejor? He tratado de buscar el razonamiento en el documento, pero no me queda claro.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos que buscar una orientación tal vez a reformar el 32 bis, que eso nos podría dar la salida y el 32 bis mantenerlo con una estructura similar a la que tiene con más claridad en cuanto a la continuidad de los nombramientos y analizar el 16 bis para ver las otras salidas temporales que se podrían tener con algunas capacidades y necesidades institucionales.

JENNY SEAS: Me surgió la duda por la intervención de don Alvaro que lástima que no está, con respecto a la afirmación que hace del uso del 32 bis de manera abusiva por ciertas personas y para nombrar un 32 bis, la verdad es que son muchas las instancias que intervienen, no es una persona abusiva y categóricamente rechazo esa posición, porque ahí interviene la persona que hace la contratación, que lo elige, que lo apoya, que lo aprueba el CONRE, la misma Oficina de Recursos Humanos que también interviene, por lo que me parece que es inapropiado afirmarlo así.

Creo que se ha hablado de varias opciones. Nosotros desde la academia tenemos que optar por el 32 bis porque es la única vía que existe. Tengo un caso de una profesora que trabaja en la Escuela Ciencias de la Educación, que la necesitaba en posgrado y también en un proyecto de CONARE, eran tres formas de contratación, que tenía la posibilidad de hacerlo, que está evaluada, pero no lo podía hacer, tenía que buscar la ruta.

Es ese abanico de posibilidades que me parece que se han ventilado tres, el 32 bis, que ya lo tenemos, la reforma al 16 bis y la alternativa que nos de la Oficina de Recursos Humanos para poder nombrar a una persona con diferentes códigos, ya tendríamos tres posibilidades en este escenario que nos permitiría la contratación de los profesionales que requerimos.

Esos profesionales que requerimos han sido evaluados, no es un abuso, sino que se ha determinado que es la persona idónea para que desempeñe un cargo y creo que más bien nos facilitaría tener esas nuevas posibilidades y no una exclusiva.

GUISELLE BOLAÑOS: Hay un aspecto que me gustaría que me aclararan y es en relación con la forma cómo se interpreta el pago que se hace por 32 bis. De acuerdo con el reglamento que está actualmente e independientemente de la reforma que se está proponiendo, no se puede pagar como sobresueldo, sino como una remuneración aparte; sin embargo se está considerando como sobresueldo.

Hoy hace ocho días don Eduardo Castillo dijo: -la gente lo considera un sobresueldo, una remuneración, un incentivo-, y ahí tal vez fue donde don Alvaro se refirió a lo de abusivo, porque en el informe de la Auditoría Interna hay personas que han sido nombradas 18, 19 veces.

¿Son tan indispensables que la misma persona tiene que ser nombrada 19 veces? Yo asumo que todos siguen el proceso tal y como doña Jenny lo está señalando en este momento, que va al CONRE, que va la evaluación del desempeño y todo lo demás. De eso no dudo.

Sin embargo, doña Katya Calderón como vicerrectora académica acaba de decir algo que es importante, que cada uno asuma la responsabilidad, los jefes y directores correspondientes.

Cuando eso se denuncia es porque a veces no se está asumiendo la responsabilidad que corresponde, me imagino, y esos nombramientos se convierten en abusivos. También a veces la gente dice: “el que tiene más galillo traga más pinol”, y a veces podría ser que dependiendo de cómo se están dando las circunstancias se vea.

En relación con posgrado, ¿Los posgrados de quién son? De la Escuela. El personal que atiende posgrado, ¿De dónde tienen que ser? De la Escuela. Entonces, ¿Por qué posgrado solo puede trabajar por 32 bis? Porque entiendo que la responsabilidad de los programas de posgrado son de la Escuela y si tiene que nombrar a un profesor aparte, especialísimo para un curso determinado, evidentemente la Escuela tiene servicios especiales, posgrado también tiene servicios especiales, pero la responsabilidad académica de posgrado es de las escuelas y el 32 bis crece y servicios especiales crece en el presupuesto.

Entonces, ¿dónde está el equilibrio entre servicios especiales y el 32 bis? Esa es mi inquietud cuando analizo el presupuesto.

Hay algunas áreas donde los profesionales calificados son muy pocos, pero hay áreas donde sobran profesionales.

Quisiera saber si la Oficina de Recursos Humanos tiene un banco de oferentes actualizado, con los requisitos establecidos porque cada programa de posgrado le dice: -el año entrante en mi programa voy a ocupar un investigador en morfología de las semillas de girasol-, por decir algo.

Eso se hace con anticipación, la Oficina de Recursos Humanos debería hacer una publicación donde diga: -se requiere tales y tales expertos-, igual que se hace cuando hay una licitación que se dice: -a partir de fecha tal la oficina de contratación avisa que va a cerrar por vacaciones-, entonces a partir de fecha tal la Oficina de Recursos Humanos hará la apertura y que estos bancos de oferentes estén ahí, pero es que se está nombrando siempre a la misma gente.

Con todo respeto doña Jenny, en educación hay gente calificadísima y en la Escuela Ciencias de la Educación hay gente calificadísima. Que una sola persona sea la que pueda hacer tres trabajos diferentes a la vez, honestamente creo que habría que revisarlo muy adecuadamente, porque tres trabajos diferentes tan

especializados para una sola persona en educación, con la calidad de personal que tiene la Escuela de Educación, habría que revisarlo.

No dudo que haya criterios de calificación, pero lo que siento es que no hay voluntad, honestamente de tener un banco de oferentes, de prever las necesidades de los programas y de tener esos bancos realmente hechos. Que la Oficina de Recursos Humanos haga realmente los bancos de oferentes y que estén ahí y que la gente utilice esos recursos, porque si sobra algo es personal calificado en este país que está sin trabajo.

ALFONSO SALAZAR: Me alegra mucho que estemos ahora discutiendo y que se vaya a tomar una decisión sobre la reforma.

Primero que todo, además de la buena voluntad, además de los buenos deseos, la actual reglamentación no favorece a que las cosas cambien, porque la normativa existe en la medida en que las personas puedan sacar el mejor provecho de ella. Solamente que a veces el provecho es muy particular y beneficia a unos más que a otros.

La responsabilidad de un órgano legislativo en una institución es que cubra a la mayoría y no a la minoría, porque eso es crear privilegios y crear privilegios no es bien visto en ningún lado ni debe ser el norte que guíe a los que estamos en un cuerpo colegiado de alta responsabilidad.

Hay casos particulares que no se pueden resolver con ninguna normativa, por ejemplo, el caso de tutores excepcionales, considero que todo el que cumple, el que es evaluado positivamente y que sale delante de su responsabilidad, es excepción, de marcar a alguien excepcional, veo que no es pertinente en una institución de alto nivel académico.

No se puede ni menospreciar y mucho menos señalar diferencias a veces por señalar personas. Al menos yo, como miembro externo de este Consejo, nunca formaría parte de mi norte en cuanto al establecimiento de normativa.

La normativa debe ser suficientemente permisiva para que alcance los objetivos que busca. En este momento, supongamos que existiera “n” modos de nombrar personas, el 32 bis, no tendría la razón de ser, pero resulta que en la institución y ya lo discutimos en el presupuesto, hay dos maneras de nombrar personal o por código o por servicios especiales. Nada más.

Este mecanismo de nombramiento es un mecanismo complementario. No es un mecanismo exclusivo, no es para mí un mecanismo permanente o que deba ser permanente porque no busca ese objetivo, inclusive está dicho en la redacción, que está muy bien redactada el para qué es este artículo.

Si se quiere motivar al buen funcionario, este no es el mecanismo. Es la universidad en este mecanismo la que está primero que el funcionario. Aquí es

una necesidad institucional, porque no tiene otra forma de resolverlo, tiene un especialista a tiempo completo y puede ser a tiempo parcial como se ha venido manejando, eso no importa, pero tiene un especialista que en estas circunstancias la universidad no puede nombrar a nadie más, ni externo ni interno. Eso fue probado y ahí está el mecanismo para nombrar.

¿Cuál es el asunto? Si se busca, por ejemplo, y aquí podemos hacer una discusión alrededor de los tiempos durante el cual se nombra por este mecanismo, que para mí es el punto más sensible, no es tanto $\frac{1}{4}$ de tiempo o medio tiempo, con todo respeto lo digo aquí en esta institución, lo defendí en la Universidad de Costa Rica, no estoy de acuerdo en pensar que una persona de manera privilegiada como excepción, pueda trabajar más de tiempo completo en la institución, porque todos los funcionarios administrativos y académicos, lo más a lo que aspiran es a trabajar a tiempo completo.

Al ser las 12:46 am, la señora Katya Calderón, vicerrectora académica, se retira de la sala de sesiones del Consejo Universitario.

Por lo tanto, las excepciones no tienen que ser consideradas como privilegios, sino que tienen que ser consideradas para mí como necesidades especiales y así debe ser defendido y más por un órgano legislativo que es el que pone las normas en la institución, porque si no se defiende así, estamos regulando, normando o reglamentando para crear privilegios y creo que ahí sí nos deberían de llamar la atención.

Por eso es que creo que el 32 bis está bien desde su fundamento. Vean que si el término de “sobresueldo” que ha sido explicado por doña Mauren ahora, que ya no es un sobresueldo, a como ella lo explica, es un complemento salarial. ¿Por qué es complemento salarial? Porque no tiene todos los pluses. Si es sobresueldo debería de tener todos los pluses, pero no lo es. Es un sobresueldo con características específicas, no tiene todos los pluses.

¿Qué es lo que hace la reforma? No estamos reformando o quitando lo que se hace con ese sobresueldo, simplemente estamos llamándolo como es, lo llamamos “complemento salarial” y esa es la parte importante.

La otra parte es la parte más sensible, los dos elementos que mencionaron don Alvaro y ahora doña Katya Calderón tuvieron que retirarse, pero sí voy a hablar de por qué la comisión excluyó los trabajos finales de graduación en la propuesta, pero el Consejo todavía no lo ha excluido.

La primera reforma es si el 32 bis va a permitir que tutores de $\frac{1}{4}$ de tiempo puedan ser nombrados por el 32 bis. Creo que sí y solo sí, no hay otro mecanismo de

nombramiento, pero legalmente sí hay. Lo que se requiere es una reforma operativa, pero legalmente sí hay.

El otro aspecto es durante cuánto tiempo debe hacerse el nombramiento continuo por medio del 32 bis, si es por un año, si se suspende por un periodo académico o dos como dice la comisión, si es por dos años, si se extrae y se hace más allá de ese periodo solo casos especiales, solamente que cuando la función es extraordinaria y sobre esa función extraordinaria poner casos especiales, yo lo veo muy raro.

No veo como una normativa habla de casos extraordinarios y, por otro lado, hace casos excepcionales y como los va a manejar. Al menos ahí pediría un poco del enfoque jurídico que hace muchas veces don Celín para ver hasta dónde llega una normativa en ese sentido, pero a mí me parece bastante difícil, es preferible en mi opinión, tener plazo definidos y que los responsables busquen los mecanismos adicionales que le permitan cumplir con la responsabilidad de atender los cursos o proyectos que la institución requiera. Y si no hay debe solicitarse, cuál es el mecanismo que se puede hacer.

Sí veo que la reforma es necesaria y antes de terminar, quería mencionar que la comisión dejó por fuera los trabajos finales de graduación por la información que recibimos de la multiplicidad de acciones que se llevan en los trabajos finales de graduación.

Hay trabajos finales de graduación con una alta participación del tutor y hay trabajos finales de graduación con muy baja participación del tutor y, por lo tanto, implica que la universidad está pagando por trabajos no realizados, porque el 32 bis se paga mes a mes independientemente si el mes trabajó en el TFG o no, razón por la cual la comisión consideró que había que dejar fuera del 32 bis, aunque puede pagarlo por otro mecanismo, pero fuera del 32 bis los trabajos finales de graduación.

Sin embargo, esa es la propuesta y creo que las personas involucradas y para eso es que los señores directores y directora de escuela están acá, y las señoras vicerrectoras y directora del Sistema de Estudios de Posgrado, faltó la directora de extensión, pero nos tienen que decir cuáles son los puntos que deben de mantenerse y cuáles son los que deben de resolverse o que no tienen solución por otro camino.

Esa es la parte esencial de una reforma y llegar ojalá a la expectativa que nos planteó el señor Rector de que el uso del 32 bis o la reforma del 32 bis no lleguen a obstaculizar acciones fundamentales de la institución sino llegar a mantenerlas dentro del límite que sería apropiado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Por razones de tiempo estaríamos cerrando el tema con las siguientes personas; sin embargo, le agradecería muchísimo a quienes nos acompañan hoy, directores, directoras, vicerrectoras, que si pudiéramos tener

alguna respuesta a esto, a lo que estamos discutiendo para la otra semana sería ideal.

Al ser las 12:54 pm, la señora Lizette Brenes, vicerrectora de investigación se retira de la sala de sesiones del Consejo Universitario.

Considero que esto es básico y urgente que tengamos claridad para ver hacia dónde tenemos que ir y tomar las decisiones.

Se les va a enviar el informe de la Auditoría para que ustedes vean la tendencia de las cosas que podrían darles también una luz de lo que es y no debería ser. Le agradecería a doña Ana Myriam que nos garanticemos eso, que les haga llegar la documentación, que ustedes nos hagan la propuesta y con las siguientes intervenciones estaríamos terminando el tema.

MARLENE VIQUEZ: Quería hacer la siguiente petición muy respetuosamente. Nosotros estamos acá en esto, porque esto es el resultado de un estudio que hizo la Auditoría Interna y por la Ley General de Control Interno, por el artículo 37 y 39 a este Consejo Universitario se le dio un plazo determinado para analizarlo y determinar si acogían en un plazo de 30 días hábiles las recomendaciones que hacía la Auditoría Interna.

Este Consejo acogió las recomendaciones de la Auditoría Interna y eso implica que estamos en un proceso de atención de unas recomendaciones que es el resultado de un estudio de la Auditoría Interna.

Ahora no se trata de hacer algo novedoso, se trata de atender las recomendaciones del informe de la Auditoría y hacer una propuesta de reforma del 32 bis que permita un buen uso del 32 bis y que se establezcan ciertos plazos, ciertas regulaciones que evite que sea tan permisivo como hasta ahora la normativa actual lo tiene.

Esa es una petición respetuosa porque es un mandato para nosotros. Si nosotros nos hubiéramos opuesto en el momento indicado, otra sería la canción, pero nosotros tenemos que reformar el artículo 32 bis.

El otro punto es, que me pareció muy y lástima que se fue doña Lizette Brenes y doña Katya Calderón, pero le solicitaría a los directores de Escuela que están presentes acá y a doña Jenny Seas, que el 16 bis, efectivamente, es para incremento de jornada, entonces, creen un 16 ter, pero no reformen el 16 bis de tal manera que a una persona se le pueda incrementar la jornada con una parte en propiedad y con la otra parte de manera interina.

Lo que estoy tratando de decir es que esa iniciativa tiene que surgir de ustedes con base en lo que doña Katya y doña Lizette nos dijeron acá de que necesitan otros mecanismos.

No se trata de reformar el 16 bis porque esta ha funcionado para incrementar la jornada en propiedad de ciertos funcionarios, pero sí se requería, entonces, crear el 16 ter que es lo que estoy proponiendo, de tal forma que la persona pueda tener una parte en propiedad y la otra parte en forma interina, solo para proyectos específicos. Les dejo la iniciativa.

El señor Rector sabe que yo he sido muy insistente en esto, pero desde el 2007 lo vengo proponiendo y vengo insistiendo en crear dentro de la UNED lo que se llama una propuesta de régimen de dedicación especial que le permita a los funcionarios de tiempo completo de la UNED, laborar en la UNED $\frac{1}{4}$ de tiempo de manera adicional.

Así como tenemos una jornada ordinaria de 42,5 horas, la propuesta que traigo de manera reiterada y la volví a entregar al Consejo Universitario en abril del 2010, un mes antes de irme, es una propuesta que ustedes también podrían valorar ver de qué forma una persona puede trabajar no con 32 bis, y no es dedicación exclusiva, sino que es una propuesta para que una persona cada año pueda firmar un contrato de su jornada ordinaria y la clasificación de dedicación especial, que es trabajar hasta tiempo y $\frac{1}{4}$. En todo caso les dejo la inquietud.

Quisiera terminar con esto, cuando yo escucho a doña Mauren y trato de comprender las limitaciones del sistema operativo que tiene la Oficina de Recursos Humanos, sí es bueno buscar la manera de encontrar una solución a ese problema operativo porque lo que viene promoviendo el Consejo Universitario y la misma comunidad universitaria de los mismos congresos universitarios en los lineamientos de política institucional, es un trabajo en redes, una visión integral, una visión conjunta, y lo que se supone es que cualquier funcionario de la universidad en el área académica que está trabajando en el área académica, pueda tener la oportunidad de trabajar en docencia, en investigación, en extensión de esa visión integral y no es posible que el parqueo entre el edificio A y el B, con el C, sea mayor que el Océano Atlántico.

Es importante que esa visión fragmentada tratemos de eliminarla, pero sí necesitamos Mauren y es una solicitud respetuosa y en frente del señor Rector se lo digo, hay que buscar la forma que esa contratación que ya sabemos legalmente es posible, ¿Por qué operativamente no se trata de resolver de forma tal que realmente trabajemos en red?

Esta universidad es la única universidad entre todas las demás que tiene esa particularidad para poder trabajar de manera integral y con una visión en conjunto, que es lo que a nosotros nos interesa.

MARIO MOLINA: Buenas tardes a las compañeras y compañeros que hoy nos visitan. Tengo una gran cantidad de observaciones de pura forma las cuales haré en el momento más oportuno; sin embargo a raíz de las intervenciones de doña Guiselle Bolaños y de don Alfonso Salazar, además de lo que se plantea en el texto de la reforma, hay una situación muy de fondo que me preocupa sobremanera.

Hay un párrafo acá en la propuesta que dice así: “La remuneración que se haga al amparo de este artículo tendrá la naturaleza transitoria y excepcional. Será únicamente por el tiempo que dure la actividad y se pagará como un complemento salarial”. Esa es la parte que a mí como abogado no me calza. “... el cual no formará parte del salario ordinario del funcionario.”, esa es otra parte que como abogado no me calza.

Buscando definiciones de lo que es el término “complemento salarial”, en google encontré una enorme cantidad, todas coinciden y lo voy a leer textualmente:

“Los complementos salariales son cantidades que se suman al salario base del trabajador, debido a condiciones personales del propio trabajador, al trabajo que realiza o a la situación o resultados de la empresa. Por ejemplo, complemento por idiomas, por peligrosidad, por responsabilidad, por productividad, por cantidad o calidad de trabajo.”

Esa es la definición más exacta de los complementos salariales. Reitero, son cantidades que se suman al salario base del trabajador.

Ahora bien, yo me quedaría mejor con la figura que establece el artículo 23, segundo párrafo del Estatuto Orgánico, el cual se refiere al reconocimiento salarial adicional que percibimos los miembros internos del Consejo Universitario que dice así:

“Al salario que devengan en su plaza en propiedad, se le añadirá un reconocimiento salarial adicional, equivalente a un salario base de la categoría inicial de los profesionales. Este reconocimiento se devengará únicamente durante su ejercicio como Consejal Interno y no afectará el cálculo de los otros rubros salariales que percibe cada uno.”

De ahí que nosotros debemos de desechar la terminología “complemento salarial” y mucho menos “sobresueldo”. En realidad deberíamos de estar hablando tal y como lo hace el artículo 23 del Estatuto Orgánico, de un reconocimiento salarial adicional.

JENNY SEAS: Quería señalar un dato. Revisando las contrataciones por 32 bis del SEP para este año, se mantiene entre el 12 y el 15% del total de nombramientos. Quiere decir que 15% de funcionarios de la UNED, de docencia o de investigación son los que está laborando para el SEP. El 75% restante no tiene

vinculación con la universidad, únicamente vía SEP. Entonces esa vinculación es de 15%.

En el tema que señalaba doña Guiselle, efectivamente, hay áreas que la universidad no tiene especialistas en ese campo y aquí sí quiero señalar que es fundamental por la experiencia que tuve también en el Consejo de Becas de hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación y formación a futuro para definir cuáles son esas líneas prioritarias que se van a requerir en los programas en los próximos años.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Muchas gracias a todas y todos. Terminamos aquí la discusión por hoy, con el pedido a ustedes directores y directoras, para ver qué posibilidades podríamos tener de una propuesta de redacción a esto que estamos analizando, y sería bueno también que revisen el informe de la Auditoría que es parte fundamental de todo este estudio.

YARITH RIVERA: Además del informe de Auditoría, que nos manden la propuesta de la reforma.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo. Muchas gracias.

Se retiran de la sala de sesiones los señores directores de Escuela, Eduardo Castillo, Humberto Aguilar, Luis Montero, Yarith Rivera y la señora Jenny Seas, directora a.i del Sistema de Estudios de Posgrado.

La discusión de este tema continuará para la próxima sesión.

Los demás dictámenes de la comisión quedan pendientes de análisis.

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

a. Solicitud de modificación de acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11) referente a la Licenciatura en Educación Cívica.

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 550-2015, Art. IV, inciso 1), celebrada el 02 de noviembre del 2015 (CU.CPDA-2015-076), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2475-2015, Art. III, inciso 3), celebrada el 22 de octubre del 2015, sobre el oficio VA-558-2015 de fecha 21 de setiembre del 2015 (REF.CU:725-2015), en relación con la situación presentada con el

nombre de la carrera de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica.

CAROLINA AMERLING: El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico dice lo siguiente:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico en la sesión 550-2015, Art. IV, inciso 1) celebrada el 02 de noviembre del 2015:

CONSIDERANDO:

- 1) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11, celebrada el 26 de mayo del 2011, que en lo que interesa indica:
 - “2. Aprobar el rediseño de la Licenciatura en Educación Cívica por el nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica, según el plan de estudios presentado por la Sra. Katya Calderón, Vicerrectora Académica a.i. en el oficio VA-215-11 de fecha 14 de marzo del 2011. Figura como Anexo No. 2 a esta acta.”
- 2) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2453-2015, Art. III, inciso 9) celebrada el 13 de agosto del 2015, mediante se indica:

“Remitir a la Administración el oficio PACE/325/2015 del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes (REF.CU:534-2015), con el fin de que se investigue lo planteado por la señora Ana Cristina Umaña, sobre el nombre correcto de la carrera de Licenciatura de los Estudios Sociales y Educación Cívica, y si procede se haga la solicitud formal de corrección ante el Consejo Universitario y a las demás instancias que corresponde.”
- 3) El oficio VA-558-2015 de fecha 21 de setiembre del 2015 (REF.CU:725-20159), suscrito por la señora Katya Calderón Herrera, Vicerrectora Académica, en atención al acuerdo anterior del Consejo Universitario. En este oficio la Sra. Vicerrectora Académica indica que el nombre correcto de la carrera es Licenciatura en Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, la cual así se inscribió en CONARE en el año 2011.
- 4) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2475-2015, Art. III, inciso 3), celebrada el 22 de octubre del 2015, en el cual traslada a la CPDA el oficio VA-558-2015 de fecha 21 de setiembre del 2005 (REF.CU:725-20159), con el fin de que analice de manera prioritaria, la situación presentada con el nombre de la carrera de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica y brinde un dictamen al plenario.

SE ACUERDA:

- 1) Modificar el acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11, celebrada el 26 de mayo del 2011, para que se lea de la siguiente manera:
 - “2. Aprobar el rediseño de la Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, según el plan de estudios presentado por la Sra. Katya Calderón, Vicerrectora Académica a.i. en el oficio VA-215-11 de fecha 14 de marzo del 2011. Figura como Anexo No. 2 a esta acta.”
- 2) Informar el presente acuerdo a la Vicerrectora Académica, a la Escuela Ciencias de la Educación y a la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, para lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

MARLENE VIQUEZ: Nada más para que se haga una corrección en el considerando 4) en el que se indica: “...en el cual traslada a la CPDA...”, pero habría que completarlo para que diga Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, porque esas siglas las usamos, pero una vez dado el nombre de la comisión.

También quiero aclarar a este Consejo Universitario que del análisis que se hizo en la comisión, lo que interpretamos es que faltaba la palabra “enseñanza de los Estudios Sociales”, por eso es que doña Katya Calderón nos informó en su condición de vicerrectora académica, que en CONARE y en todas las demás instancias, el plan de estudios está inscrito correctamente, como: “Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, pero por un error quedó en el acuerdo del Consejo Universitario como se hizo en el 2011 que se indica como licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica, faltó la palabra “En enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”.

También nos mencionó que ya hay tres estudiantes que se habían graduado, pero vienen otros estudiantes que se van a graduar y la preocupación que tienen es que a los tres estudiantes anteriores, el Servicio Civil no les ha reconocido el título, porque no tiene la palabra “enseñanza de” y eso los afecta salarialmente y profesionalmente.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Y eso se podría corregir con este acuerdo o ya no se podría?

MARLENE VIQUEZ: Por eso es que nosotros del análisis que hicimos en la comisión, al final dijimos: “para lo que corresponda”, porque doña Katya dijo que había que proceder a corregir porque doña Susana Saborío había enviado una lista de los estudiantes matriculados y a los cuáles se les tenía que corregir el título. Fue ahí donde se dieron cuenta del error.

Afuera hay tres graduados y a ellos hay que corregirles el título y mostraron la documentación donde en CONARE se inscribió correctamente.

GUISELLE BOLAÑOS: El Servicio Civil docente es muy quisquilloso, la condición para poder optar por un título en educación primaria o secundaria, es tener algo en enseñanza, tenemos doctores en química, doctores en física, etc., y si van a trabajar en una institución educativa van a ser siempre aspirantes, no importa el título de doctorado que tengan.

Este programa fue inscrito en CONARE que es una ventaja enorme, fue inscrito como “Enseñanza de los Estudios Sociales y Cívica”, entonces el único problema fue cuando el PACE mandó el documento al Consejo Universitario que omitió la palabra “enseñanza”.

El error es interno, gracias a Dios no hay que presentarlo a CONARE porque eso sí es un problema. La preocupación de don Luis es que sería terrible llevarlo a CONARE porque sería inscribir una nueva carrera y la carrera de Estudios Sociales no la tenemos, tenemos enseñanza de los Estudios Sociales.

Si esto hubiera estado mal inscrito en CONARE hubiera sido apertura de carrera nueva y todos los trámites que se lleven. Los tres estudiantes ya graduados están trabajando, pero están trabajando como aspirantes, y ellos son MT5, que tiene un 60% de recargo dentro del régimen de Servicio Civil y los que vienen ya se dieron cuenta.

Dice doña Katya que ella ya habló con los tres estudiantes y que ellos están de acuerdo con que se les cambie el título. ¿Cómo se cambia a lo interno? Ya eso es una cuestión administrativa, pero que hay que corregir este error, para efectos de que los graduados tengan realmente campo laboral adecuado a su formación, es un hecho. Por eso es la solicitud y la urgencia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Habría que hacer una resolución, me imagino que de la Vicerrectoría Académica y hacer una gestión para que se comprenda cuáles fueron las dimensiones del acuerdo y el cambio.

ALFONSO SALAZAR: Estoy a favor del acuerdo, pero no estoy a favor de la forma en cómo está el acuerdo enfocado. Lo que señaló doña Marlene era la inquietud. La comisión no hace ningún análisis, no hay una consideración en donde se establezca lo que ha señalado doña Marlene, por eso yo quería escucharla primero, porque los considerandos son solamente el acuerdo que tomó el Consejo en su momento en el 2011.

El acuerdo del 2015 en donde viene y se establece la problemática del nombre de la carrera y el acuerdo de doña Katya en donde señala que hubo un error y que la carrera se inscribió como licenciatura en enseñanza.

Entonces el error, según lo entendí ahora que lo plantea doña Marlene, porque el otro considerando tampoco dice nada, pero el considerando 4) es el acuerdo del Consejo pidiéndole a la comisión que haga el análisis, pero la comisión no hace análisis, excepto que ahora sí veo que lo hizo y eso es lo que hace falta en la

consideración 5). Hay que poner un considerando en donde se establece que de acuerdo a la comunicación de la Vicerrectoría Académica, el acuerdo del Consejo Universitario contempla un error, por cuanto todo el análisis que se hace en la sesión del 2011 corresponde a la enseñanza a la licenciatura en enseñanza de los Estudios Sociales y no a la licenciatura de Estudios Sociales y Educación Cívica.

Eso es lo que yo interpreto, porque es como se fue a CONARE, y una vez hecho ese considerando, entonces queda establecido que quien se equivocó a la hora de tomar el acuerdo, o quien presentó un error a la hora de tomar un acuerdo fue el Consejo Universitario, porque si el Consejo Universitario no se equivocó, si el Consejo aprobó un plan de estudios de la licenciatura de Estudios Sociales y Educación Cívica y eso era exactamente lo que era, esto no corrige nada, porque lo que estamos haciendo o al menos la propuesta, es corregir ese error.

Veán que la propuesta es retroactiva, no es una propuesta a mi juicio del día de hoy, es una propuesta retroactiva, simplemente se modifica ese acuerdo para que diga que se aprueba el rediseño de la licenciatura en enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, que para mí tampoco es correcto.

Si eso es lo que se quiere, debería de decir que se modifica el punto 2) del acuerdo del 2011 para que diga: “Aprobar el rediseño de la licenciatura de Educación Cívica por el nuevo plan de licenciatura de la enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, pero el Consejo tiene que señalar que el error estuvo en ese acuerdo y tiene que señalarlo en un considerando, para tomar el acuerdo que se modifica eso.

Y un segundo acuerdo no es “informar”, porque el Consejo está cuatro años y resto después, tomando un acuerdo en donde corrige el acuerdo pasado y tiene que solicitarle a la Administración proceder a realizar las correcciones que correspondan para no afectar a la población estudiantil, tanto a la que está inscrita como a la que se ha graduado.

No procede a este Consejo informar, para ver qué es lo que debe hacer la Administración. La administración debe corregir los efectos del error de ese acuerdo y eso es a mi juicio lo que debe solicitar porque al final, todo acuerdo va dirigido a quien corresponda, en este caso a la vicerrectoría, a la escuela, y a la Oficina de Registro y Administración Estudiantil.

El Consejo no requiere decir, “infórmese esto”, pero sí a mi juicio requiere solicitarle a la administración que proceda a realizar las correcciones que correspondan para no afectar la población estudiantil que está inscrita en dicho programa o a la que ya se ha graduado de la universidad. ¿Cómo lo hará la administración? Ya le corresponde a la administración hacerlo, pero sí debería de ser los dos acuerdos.

Resumiendo, mi propuesta es incorporar un considerando 5), modificar el acuerdo para que diga, “aprobar el rediseño a la licenciatura de la enseñanza de Educación

Cívica por el nuevo plan de la licenciatura de la enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, todo lo demás queda igual.

El segundo acuerdo sería “Solicitar a la administración proceder a realizar las correcciones que correspondan para no afectar la población estudiantil que está inscrita en el programa o la que ya se ha graduado del mismo”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Me queda una duda. ¿Podemos nosotros tomar decisiones sin que afecten a los funcionarios? O las decisiones serían a que sean orientadas a la mínima afectación. Siempre va a haber afectación.

La duda que tengo es si ¿Realmente podemos evitar la afectación? ¿Podemos tomar decisiones con una mínima afectación o con vías a corregir? Siempre hay afectación inevitable.

MARIO MOLINA: Buenos días. En el considerando 4) tengo un par de observaciones de pura forma, porque hay una parte donde dice “de fecha 21 de setiembre dl 2005”, pero me imagino que es del 2015 y en la referencia está sobrando el “9”, porque dice del año 20159.

La otra observación es una duda que me asalta en este preciso momento sobre si lo que corresponde es modificar el acuerdo del 2011 o si más bien lo correcto no es derogar ese acuerdo, tomar un acuerdo nuevo, haciendo la corrección del caso y que rija a partir de una fecha determinada. Esa es la duda que tengo en este momento.

CAROLINA AMERLING: Apoyo todo lo que dice don Alfonso, pero me queda un error que se trajo desde el plan de estudios y lo trae el plan de estudios, tenemos que sentar una responsabilidad en la Vicerrectoría Académica para que los planes de estudio no vengán jalando tanto error desde abajo, porque yo sé que tal vez no se revisó el nombre, pero el Consejo Universitario y para atrás la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico tienen que revisar, pero tampoco revisar el nombre que traía desde que viene el plan de estudios.

Pienso en una llamadita de atención que no queda mal a los responsables de los rediseños propiamente y de la revisión de esos diseños, que tienen un equipo que trabajan en eso durante mucho tiempo y ahí viene el error, incluso desde la malla curricular, porque vean a lo que tuvo que llevarse.

ALFONSO SALAZAR: Estoy de acuerdo don Mario de que se modifique el acuerdo porque si no, no tiene efectos retroactivos. En otras palabras, si tomamos la modificación quiere decir que las modificaciones que se pueden estar solicitando por correcciones, etc., en el segundo acuerdo, pueden ser efectivas, porque se tienen que ajustar al cambio de ese acuerdo, en todo lo que se ha hecho, desde lo que ha señalado doña Carolina hasta lo que son los graduados que se dieron, los cambios de títulos y esas cosas si ellos lo aceptan, porque siempre va a haber afectación.

El acuerdo puede que no afecte, pero que sea mínima la afectación a los estudiantes por estos cambios.

Lo que sí siento es que como viene la propuesta es totalmente factible, el efecto realmente podría ser lo mínimo posible, de eso tiene que asegurarse la administración para hacerlo y sí es importante que no quede solo la llamada de atención, sino que se hagan las correcciones desde el punto de vista del programa, porque tienen que ajustarse al programa, porque si sigue existiendo como licenciatura de los Estudios Sociales y no como licenciatura en la enseñanza de los Estudios Sociales, con solo cambiarle el nombre no va a resolver el asunto.

MARLENE VIQUEZ: Acojo las sugerencias que ha hecho don Alfonso, me parece que es pertinente lo que él está haciendo, solo que le agregaría en el considerando 5) que él propone, lo siguiente:

“5) En la sesión 550-2015 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, celebrada el 2 de noviembre del 2015, se constata que de acuerdo a la comunicación brindada por la Vicerrectoría Académica, el nombre de la carrera es licenciatura en la enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, porque es ahí en esa sesión del pasado lunes que nosotros constatamos que efectivamente así era y así se había inscrito.

Hay que indicar cuál fue la sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, en el cual la señora vicerrectora brinda la información tanto por escrito como de manera oral, ella lo expone, nos da la justificación de los que ocurrió, que fue un error involuntario.

Interpreté de la señora Vicerrectora Académica que el plan de estudios está correcto, el asunto es que cuando se remitió al Consejo Universitario el error está en el nombre de la carrera, es un asunto de nombre, no del plan de estudios, y así fue como lo interpreté.

Si es en la forma en como lo está indicando doña Carolina, sí me preocuparía, porque así no fue como yo lo interpreté. Lo interpreté con base en lo que doña Katya Calderón indicó y como lo dice el oficio respectivo del PACE, se inscribió ante CONARE como licenciatura de la enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, y el error estuvo en el oficio que se remitió al Consejo Universitario y en el nombre que se nos indicó, que era “licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica”, pero fue un error de nombre, no en el contenido del plan de estudios.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Después de escucharlos, me nacen más dudas. No sé si será prudente que esta discusión la amplíemos, pero en presencia de la vicerrectora, de manera que lo que sugiero es que suspendamos la discusión.

GUISELLE BOLAÑOS: En el oficio 725-2015 es clarísimo lo que pasó, donde doña Katya nos informa que el Programa de Apoyo Curricular mandó el dictamen

y se emitió con un error en el espacio donde se indicó el nombre del plan de estudios, nada más, cuando el nombre correcto es ese.

El documento que se envió desde la Rectoría a CONARE se plasmó con el nombre correcto y el plan de estudios es el Plan de Enseñanza de los Estudios Sociales, por eso dije: -la UNED no cuenta con un plan de licenciatura en los Estudios Sociales y Educación Cívica-, cuando con un plan que es enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica y ese es el plan que tenemos.

Entonces, no fue el Consejo Universitario el que cometió el error, fue el PACE el que al transcribir el dictamen al Consejo Universitario le puso “Licenciatura en los Estudios Sociales”, y el Consejo Universitario lo aprobó porque así le dijeron que se llamaba y creo que ninguno de los miembros del Consejo tenía la obligación de ir a revisar cómo se llamaba, sino que se aprueba el plan como viene inscrito.

En este documento de doña Katya está todo lo que está manifestando don Luis Guillermo, es el nombre simplemente, el plan es “Enseñanza de los Estudios Sociales”, la carrera de licenciatura en Estudios Sociales no existe en la UNED, nadie puede decir que es licenciado en Estudios Sociales, es licenciado en la enseñanza de los Estudios Sociales, pero el título era el que decía que es en Estudios Sociales.

CAROLINA AMERLING: Tiene razón don Luis en suspender el tema, pero el plan de estudio incluso más a lo interno dice, “la misión y visión social de la UNED con respecto a la propuesta de licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica de la UNED”. Puede ser como ustedes dicen el nombre, pero ¿hasta qué punto era licenciatura en Estudios Sociales? Es enseñanza que tiene otro contexto.

La señora Yarith Rivera Sánchez, directora de la Escuela Ciencias de la Educación ingresa a la sala de sesiones.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Doña Yarith, hemos tenido una discusión que estuvo relacionada con el tema del nombre de la carrera de la enseñanza de los Estudios Sociales y surgieron algunas dudas. Nos gustaría escuchar su apreciación sobre el tema, que me imagino que usted conoce bien todo lo que ha sucedido.

¿Qué sabe usted al respecto? ¿Cuáles son sus apreciaciones? Ahí iniciaríamos la discusión porque habían algunas confusiones con algunas declaraciones o afirmaciones que hizo doña Katya Calderón, lástima que no está ahorita, pero si usted nos puede ayudar podríamos aclarar ese tema

YARITH RIVERA: En relación con el nombre de la carrera, en realidad, el nombre correcto es “licenciatura en la enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, porque evidentemente en todo el plan de estudios y las mismas asignaturas, esa es la intención crucial y en ese caso, no sé cuáles son las inquietudes adicionales que surgieron en torno a la discusión de la comisión. No sé si hubo detalles en relación con el contenido del plan de estudios.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Inicialmente había una inquietud de doña Guiselle a como ella interpretaba lo que había dicho la Vicerrectora Académica, entonces más bien doña Guiselle si usted nos hiciera el favor en ese sentido y después le doy la palabra a doña Marlene y a don Alfonso que también tenía algunas inquietudes al respecto.

GUISELLE BOLAÑOS: El asunto es este. Doña Katya en su explicación, en sus notas y en todo nos ha informado sobre el cambio que se dio y el perjuicio que esto les está trayendo a los muchachos. Evidentemente, le decía a los compañeros que el servicio civil docente, si no se tienen estudios en pedagogía, puede ser un doctor en química, un doctor en física, que va a ser aspirante toda la vida y los tres graduados que hay llevan el título de “licenciatura en Estudios Sociales”.

De acuerdo con el plan de estudios no existe en la UNED una licenciatura en Estudios Sociales. Existe una licenciatura en la enseñanza de los Estudios Sociales y Cívica y extrañamente o gracias a Dios, en CONARE se inscribió como licenciatura en enseñanza.

Eso implica que la UNED no tiene que hacer un cambio de ir a inscribir una nueva carrera, porque ahí está bien inscrita. El asunto es interno.

Entonces, lo que doña Katya nos propone es que modifiquemos el acuerdo tomado en el 2011 para que se lea correctamente: “licenciatura en enseñanza de los Estudios Sociales” y no “licenciatura en los Estudios Sociales”.

Doña Katya también nos informó que ya tienen localizados a los tres estudiantes, que ya conversaron con ellos, y más bien ellos son los que han venido a solicitar que les ayuden por el Servicio Civil precisamente y nos mandó la lista de las personas que están matriculadas.

A algunos compañeros les ha surgido la duda de si es que hay que cambiar el programa, pero el plan de estudios no, porque el plan de estudios es para enseñanza. Lo único fue que cuando el PACE lo mandó al Consejo Universitario, mandó a decir que era “licenciatura en Estudios Sociales” y el Consejo lo aprobó así, pero fue a lo interno. A lo externo se mandó “licenciatura en enseñanza de los Estudios Sociales”.

Entonces don Alfonso decía que si hay que cambiar el plan es otra cosa y creo que el plan no se debe cambiar porque este plan se concibió para la enseñanza de los Estudios Sociales.

MARLENE VIQUEZ: No voy a reiterar lo que doña Guiselle mencionó, nada más indicarle a doña Yarith que nosotros analizamos esto con base en un dictamen que mandó el PACE donde reconocen que hubo un error en el nombre del documento del plan de estudios que se envió en el 2011, y esto también lo aclara doña Katya en forma escrita y verbal y es el considerando 5) de este acuerdo que se está tomando, en que en esta sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico que celebramos el 2 de noviembre, se constata que de acuerdo con la información brindada en forma escrita y verbal por parte de la Vicerrectora Académica, y hay un oficio específico que en uno de los considerandos se menciona, el nombre de la carrera es “licenciatura en enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”.

La señora Katya Calderón lo menciona en ese documento y que la carrera fue inscrita en CONARE de esa forma, como Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica.

El error es a lo interno en el acuerdo del Consejo Universitario, entonces lo se está en amarillo son las reformas que se ha hecho en el dictamen que venía de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico a inicios de la sesión y con la intervención del señor Alfonso Salazar muy atinadamente se hicieron las reformas específicas.

En el artículo 2 lo que está indicando es: “Solicitar a la administración que proceda a realizar las correcciones que corresponda para no afectar a la población estudiantil que está inscrita en el programa o la que ya se ha graduado en este programa”.

El propósito es que sean ustedes los que puedan tomar las decisiones, dado que se tuvo conocimiento que la señora Susana Saborío también involucrada en este proceso ha manifestado la preocupación que han dicho los estudiantes porque el servicio civil los reconoce como aspirante como lo ha mencionado la señora Guiselle Bolaños y no en la condición que tiene que ser. Es importante saber si están de acuerdo con esta propuesta de acuerdo. Este es el espíritu de la propuesta y si hay que hacer una mejora que se haga.

ALFONSO SALAZAR: Con su intervención ya quedó claro que tanto el planteamiento que hizo temprano en la mañana la señora Guiselle y la señora Marlene, es lo que corresponde.

Había propuesto y creo que en esto la señora Carolina debe secundarme, es que debe quedar claro que no es un error del Consejo Universitario, que es como originalmente lo había planteado. Creo que debe señalarse lo que sucedió, como ha sido planteado.

La consideración adicional que estaría sugiriendo es indicar la sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, que es la introducción que hace la señora Marlene Víquez, sería indicar:

“Analiza la información presentada por la Vicerrectora Académica (VA-558-2015) y constata que tanto el plan de estudios como el plan académico corresponde a una Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica.

Además, se constata en la comisión que se transcribió un nombre diferente en la documentación presentada al Consejo Universitario”.

Esta es la realidad, aquí se presentó con nombre diferente.

Luego diría:

“que se mantiene en el acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11, celebrada el 26 de mayo del 2011”.

Ahora, como es una modificación a un acuerdo hay que seguir la misma introducción del acuerdo original y que se indica en el considerando 1), y que diga:

“Aprobar el rediseño de la Licenciatura en Educación Cívica por el nuevo plan de la Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica...”.

Todo lo demás queda como estaba planteado originalmente.

El segundo acuerdo es para que la administración proceda a realizar las correcciones que corresponda a la Escuela Ciencias de la Educación y a la Oficina de Registro y Administración Estudiantil. Son correcciones en la documentación.

La documentación que le llegó al Consejo Universitario tiene que ser en todos los párrafos que habla, porque la señora Carolina se encontró eso y en todo el documento se habla de la Licenciatura en los Estudios Sociales, por lo tanto, el documento tiene que corregirse.

La idea es que no afecta a la población estudiantil que está inscrita, o sea que la población no sienta que está recibiendo una licenciatura cuando en realidad es una licenciatura en la enseñanza.

Ahora, aquellos que ya se han graduado que es posible que acepten el cambio de titulación que eso debería tomar una resolución propia porque solo lo puede hacer el CONRE con este mandato del Consejo Universitario.

Es la Rectoría la única que puede cambiar una titulación si el Consejo Universitario da el mandato, no lo puede hacer ni la dirección de la Escuela ni una vicerrectora. Pero sí debe hacerlo el máximo órgano administrativo al cual el

Consejo Universitario apela en los casos académicos. Entiendo que puede ser el CONRE o puede ser la Rectoría, en cuanto a este tema dejaré en manos de los demás compañeros sobre este detalle. Lo que siento es que es corregible vía modificación del acuerdo para que tenga efectos retroactivos no es un nuevo acuerdo.

Sería que se indique:

“2. Aprobar el rediseño de la Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, según el plan de estudios presentado por la Sra. Katya Calderón, Vicerrectora Académica a.i. en el oficio VA-215-11 de fecha 14 de marzo del 2011. Figura como Anexo No. 2 a esta acta.”

CAROLINA AMERLING: Estoy de acuerdo en todo lo que dice el señor Alfonso Salazar, pero me surgieron dos dudas. Revisando el plan de estudios ese plan dice en todo el documento: “Licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica”, en la malla curricular.

Alguien dijo que la doña Katya Calderón manifestó que en CONARE se aprobó con el nombre de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, pero ¿Qué le llega a CONARE? El plan de estudios.

ALFONSO SALAZAR: La universidad debe enviar todo eso nuevo.

CAROLINA AMERLING: Cuando se hizo este rediseño se hizo bajo la premisa del título de Licenciatura de la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica.

MARLENE VIQUEZ: Es correcto.

MARIO MOLINA: En el considerando 5) lo que se pretende agregar donde dice: “además se constata...”, ya está contemplado en la parte de arriba.

Sugiero que diga:

“En la sesión 550-2015 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, se constata que de acuerdo con la información brindada escrita y verbal por parte de la...el nombre correcto de la carrera es Licenciatura de la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”.

Lo demás que se le quiera agregar, me parece que no es necesario ya que está indicado en el párrafo que acabo de leer.

ALFONSO SALAZAR: Voy a leer de nuevo la propuesta la cual dice:

“Además, se constata en la comisión que se transcribió un nombre diferente en la documentación presentada al Consejo Universitario, el cual se mantuvo en el acuerdo de la sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11) celebrada el 26 de mayo del 2011”.

YARITH RIVERA: En torno a lo que señalaba el señor Alfonso indicó que hablaba del plan de estudios y el plan académico. En este caso es plan de estudios.

Es crucial hacer una sustitución de los títulos que ya se han entregado a estos tres estudiantes, pero, obviamente, respetando el procedimiento que corresponda en este caso, para poder evitar que esos estudiantes se vean afectados en términos de concurso y de lo que está entendiendo el Servicio Civil por lo que dice el título que no se indica: “Enseñanza de.”

Esto sería lo que considero necesario indicar, porque el nombre correcto es el que ya, evidentemente, la señora Katya Calderón señaló.

MARIO MOLINA: La parte que se agrega dice: “además se constata”, pienso que debería ponerse el oficio para que diga: “además se constata que se transcribió un nombre diferente en la documentación enviada al Consejo Universitario por medio del oficio...”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Entonces, ¿Cómo queda el acuerdo?

ALFONSO SALAZAR: Sugiero que diga: “autorizar a la administración para que se corrija...”.

CELÍN ARCE: Podría decir: “que los títulos otorgados con el nombre de Licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica se sustituya por Licenciatura en la Enseñanza en Estudios Generales y Educación Cívica”.

ALFONSO SALAZAR: Eso son trámites administrativos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Insisto, para no afectar a la población estudiantil, aunque siempre va a haber afectación.

* * *

Se somete a votación la propuesta de acuerdo con las modificaciones indicadas. Se aprueba con 8 votos a favor. En el momento de la votación se encontraba ausente el señor Alvaro García Otárola.

* * *

Se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 2-a)

CONSIDERANDO:

- 1) El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 550-2015, Art. IV, inciso 1), celebrada el 02 de noviembre del 2015 (CU.CPDA-2015-076), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2475-2015, Art. III, inciso 3), celebrada el 22 de octubre del 2015, sobre el oficio VA-558-2015 de fecha 21 de setiembre del 2015 (REF.CU:725-2015), en relación con la situación presentada con el nombre de la carrera de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica.**

- 2) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11), celebrada el 26 de mayo del 2011, que en lo que interesa indica:**
 - “2. Aprobar el rediseño de la Licenciatura en Educación Cívica por el nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica, según el plan de estudios presentado por la Sra. Katya Calderón, Vicerrectora Académica a.i. en el oficio VA-215-11 de fecha 14 de marzo del 2011. Figura como Anexo No. 2 a esta acta.”

- 3) El oficio PACE/325/2015 del 04 de agosto del 2015 (REF. CU-534-2015), suscrito por la señora Ana Cristina Umaña Mata, coordinadora del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes (PACE), en el que comunica que por error, en el oficio PACE/2010/87, sobre la propuesta curricular de Estudios Sociales y Educación Cívica, se consignó con el nombre de “Licenciatura de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, siendo lo correcto “Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”, y solicita que se haga la corrección.**

- 4) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2453-2015, Art. III, inciso 9) celebrada el 13 de agosto del 2015, mediante el cual se indica:**
 - “Remitir a la Administración el oficio PACE/325/2015 del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes (REF.CU:534-2015), con el fin de que se investigue lo planteado por la señora Ana Cristina Umaña, sobre el nombre correcto de la carrera de Licenciatura de los Estudios Sociales y Educación Cívica, y si procede se haga la solicitud formal de corrección ante el Consejo Universitario y a las demás instancias que corresponde.”

- 5) El oficio VA-558-2015 de fecha 21 de setiembre del 2015 (REF.CU:725-20159), suscrito por la señora Katya Calderón Herrera, Vicerrectora Académica, en atención al acuerdo anterior del Consejo Universitario. En este oficio la Sra. Vicerrectora Académica indica que el nombre correcto de la carrera es Licenciatura en Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, la cual se inscribió así en CONARE en el año 2011.
- 6) En la sesión 550-2015 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, celebrada el 02 de noviembre del 2015, se constata que de acuerdo con la información brindada en forma escrita y verbal por parte de la Vicerrectora Académica, el nombre correcto de la carrera es “Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”. Además se constata que se transcribió un nombre diferente en la documentación enviada al Consejo Universitario, por medio del oficio PACE/2010/87, el cual se mantuvo en el acuerdo de la sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11), celebrada el 26 de mayo del 2011.

SE ACUERDA:

- 1) Modificar el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2096-2011, Art. I, inciso 11), celebrada el 26 de mayo del 2011, de la siguiente manera:
 - “2. Aprobar el rediseño de la Licenciatura en Educación Cívica, por el nuevo plan de estudios de la Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica, según el plan de estudios presentado por la Sra. Katya Calderón, Vicerrectora Académica a.i. en el oficio VA-215-11 de fecha 14 de marzo del 2011. Figura como Anexo No. 2 a esta acta.”
- 2) Solicitar a la administración que proceda a realizar las correcciones que correspondan, con el fin de minimizar la afectación de la población estudiantil que está inscrita en el programa o a la que ya se ha graduado de este programa.
- 3) Autorizar a la administración para que los títulos otorgados con el nombre de “Licenciatura en Estudios Sociales y Educación Cívica”, se sustituyan por “Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica”.

ACUERDO FIRME

Se levanta la sesión al ser las trece horas con treinta y dos minutos.

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / EF / KM / AS **