

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

5 de julio, 2018

ACTA No. 2673-2018

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quién preside
Carolina Amerling Quesada
Nora González Chacón
Álvaro García Otárola
Gustavo Amador Hernández
Guiselle Bolaños Mora
Rodrigo Arias Camacho
Vernor Muñoz Villalobos
Older Montano García

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario
Ana Lucía Valencia González, asesora legal Oficina Jurídica
Karino Lizano Arias, Auditor interno

INVITADOS: Jose Pablo Meza Pérez, Jefe Centro de Investigación
y Evaluación Institucional
Leonardo Picado Rojas y Francia Alfaro Calvo,
Investigadores del CIEI

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

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Iniciamos la sesión 2673-2018 con la agenda que ustedes tienen para su consideración. ¿Alguna modificación a la agenda? No hay modificación a la agenda, entonces la aprobamos.

Se aprueba la siguiente agenda:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

- a. Estudio de investigación elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, sobre las necesidades de formación universitaria en la región Chorotega según los pobladores de la región. CU.CPDA-2018-021 (Continuación)
- b. Informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017. CU.CPDA-2018-028
- c. Modificación del Art. 22 del Reglamento de Carrera Universitaria, relativo a la valoración de los idiomas y lenguajes de programación y aclaración sobre la nota mínima de aprobación de un curso reglado de la universidad en caso de reconocimiento de idiomas. CU.CPDA-2018-029
- d. Dictamen de mayoría y de minoría en relación con la creación y ubicación del Programa de Agenda Joven. CU.CPDA-2018-030
- e. Sobre el uso de los puestos de autoridad del área académica. CU.CPDA-2018-032
- f. Correo del señor Orlando Morales, ex consejal externo, en el que remite tres documentos sobre las televideo conferencias del señor Constantino Bolaños. CU.CPDA-2018-035
- g. Consideraciones incluidas en la propuesta de creación de la Comisión de Investigación. CU.CPDA-2018-039
- h. Oficio de la Rectoría referente a la solicitud de la Oficina de Recursos Humanos relacionado con la estrategia institucional que permita establecer las condiciones necesarias para la promoción de ascensos en carrera profesional. CU.CPDA-2018-040
- i. Solicitud de prórroga para el cumplimiento de acuerdos tomados por el Consejo Universitario. CU.CPDA-2018-043

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Propuesta de modificación del artículo 138 del Estatuto de Personal. CU.CPDOyA-2018-014
- b. Reglamento de Salud Ocupacional de la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Además, propuesta de modificación del Art. 41 del Estatuto de Personal para que sea concordante con lo establecido en la normativa nacional y con el anterior reglamento. CU.CPDOyA-2017-037
- c. Reglamento Galardón Profesor-Tutor Distinguido de la UNED. CU.CPDOyA-2017-043
- d. Reglamento Interno de Contratación Administrativa de la Universidad Estatal a Distancia. CU.CPDOyA-2018-002
- e. Instancia a los funcionarios de la UNED, para que matriculen cursos de idiomas de CONARE, solicitando la correspondiente beca ante el Consejo de Becas Institucional (COBI). CU.CPDOyA-2018-027

3. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Propuesta de Reglamento de Ascenso. CU.CAJ-2018-045
- b. Propuesta de modificación al artículo 3 del Reglamento del Consejo Institucional de Mercadeo. CU.CAJ-2018-051
- c. Propuesta de modificación del Capítulo VIII del Agotamiento de la Vía Administrativa del Reglamento del Consejo Unversitario y sus Comisiones. CU.CAJ-2018-053
- d. Propuesta de modificación del artículo 102 del Estatuto de Personal de la UNED. CU.CAJ-2018-054
- e. Propuesta de Reglamento de la Galeria de Próceres de la Educación y la Cultura Costarricense. CU.CAJ-2018-055
- f. Convenio Marco entre la Universidad Estatal a Distancia y la Cámara de Tecnologías de Información para el desarrollo de proyectos de cooperación conjunta. CU.CAJ-2018-058
- g. Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Rehabilitación y Restauración Integral Teen Challenge Costa Rica. CU.CAJ-2018-059

- h. Propuesta de la señora Rosa Vindas Chaves para eliminar el cuarto párrafo del artículo 51 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2018-061
- i. Propuesta de Reglamento para la Contratación de Personal Jubilado de los diferentes Regímenes de Pensiones y Jubilaciones del país. CU.CAJ-2018-062
- j. Propuesta de acuerdo elaborada por el señor Celín Arce, referente a definir la prioridad de la publicación de toda la normativa de la universidad. CU.CAJ-2018-063
- k. Propuesta del señor Mario Molina, ex miembro interno del Consejo Universitario, para modificar el Art. 7 inciso a) del Estatuto Orgánico, así como el Art. 12 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones. CU.CAJ-2018-065

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

- a. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la UNED”. Además, nota de la Oficina de Presupuesto en la que solicitan aclarar dudas con respecto a la aplicación del Art. 5. También nota de la directora a.i. de Asuntos Estudiantiles, referente al oficio DAES-OAS-2016-402 de la Oficina de Atención Socioeconómica, en el que presenta una propuesta de modificación a dicho reglamento. CU.CPDEyCU-2016-019, REF. CU. 206-2016 y REF. CU-090-2017

III. VISITA DE LOS FUNCIONARIOS DEL CIEI, PARA EXPONER EL “PERFIL DE ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO, COHORTE DEL I CUATRIMESTRE 2015” Y “ANÁLISIS DE LA COHORTE I-2015 DE ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO A LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA AL III CUATRIMESTRE DE 2016”. CU.CPDEYCU-2018-002 y REF. CU. 496-2018 (Hora:10:30 am)

VISITAS PENDIENTES:

1. Visita Junta Directiva ASEUNED con el fin de intercambiar impresiones y conozca el trabajo que realizan en beneficio de sus asociados. (Sesión 2341-2014, artículo III, inciso 3 y **sesión 2351-2014**, Art. III, inciso 17) REF. CU-321-2014
2. Visita Rosberly Rojas y su equipo investigador, para que exponga el resultado de la Investigación “Educación a distancia como factor de inclusión social en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica y la Universidad Abierta para Adultos (UAPA) de República Dominicana”. (**Sesión 2387-2014**, Art. III. Inciso 18) REF. CU-732-2014

3. Visita de la Vicerrectora Académica, Katya Calderón; la Directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, el Director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, el Director de la Escuela de Ciencias de la Administración, y el Director de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, con la finalidad de definir una metodología de trabajo para construir una propuesta sobre el uso de la sub partida de Servicios Especiales. Además, se invita a la Vicerrectora Ejecutiva y a la Directora Financiera a.i. (**Sesión 2430-2015**, Art. II)
4. Visita de la Vicerrectora Académica, Katya Calderón, con el fin de que informe los términos de la ponencia que se presentó en el Congreso CSUCA y analizar las posibles acciones que el Consejo Universitario debe emitir al respecto. REF. CU. 269-2016 (**Sesión 2521-2016**; Art. III, inciso 4)
5. Visita de la señora Raquel Zeledón Sánchez, Jefe a.i. de la Oficina de Atención Socioeconómica de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, para presentar la caracterización de la población becaria por condición socioeconómica de la UNED, correspondiente al período 2015. REF. CU-445-2016 (**Sesión 2542-2016**, Art. III, 6)
6. Visita de la señora Luz Adriana Martínez Vargas coordinadora del Programa de Control Interno, con el fin de ejecutar la autoevaluación del sistema de control interno y realizar la valoración del riesgo del Consejo Universitario, correspondientes al 2017. REF.CU. 409-2017 (**Sesión 2605-2017**, Art. V, inciso 1)
7. Visita de la señora Zaidett Barrientos para presentar los resultados del proyecto de investigación: “Análisis preliminar de las amenazas de la inestabilidad de laderas y de la licuefacción sísmica de suelos en los centros universitarios de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), Costa Rica” y las generalidades de un Sistema de Observación, Alerta, Alarma, Advertencia y Respuesta (SOAAAR). REF. CU. 719-2017 (**Sesión 2628-2017**, Art. III, inciso 3)
8. Sesión abierta del Consejo Universitario con la participación del CIEI, para analizar la relación UNED – comunidades, en cuanto a la pertinencia social, calidad de servicios y la igualdad de oportunidades para los estudiantes de la UNED en todas las regiones del país. REF.CU.CPDEyCU-2016-023 (**Sesión 2636-2018**, Art. II, 3-b)
9. Visita del Consejo Regional Chorotega, con el fin de que los representantes del proyecto Huella-Verde presenten los logros obtenidos hasta la fecha. REF. CU-038-2018 (**Sesión 2642-2018**, Art. III, 3)
10. Visita del vicerrector de Planificación, Edgar Castro Monge y la investigadora Rosberly Rojas Campos para la presentación de las investigaciones: “Necesidades y oportunidades para la UNED de Costa Rica desde la perspectiva de las personas candidatas a miembros del Consejo Universitario” y “El mercado de la Educación Superior Privada en Costa Rica: características de la oferta educativa”. REF. CU. 198-2018 (**Sesión 2651-2018**, Art. III, 10)
11. Visita del señor Edgar Castro, vicerrector de Planificación y la señora Adriana Oviedo, coordinadora del Programa de Teletrabajo, con el fin de que realicen una presentación al Consejo Universitario del trabajo que está realizando la Comisión del Teletrabajo. (**Sesión 2668-2018**, Art. IV, inciso 4) REF.CU. 376-2018

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

a. Estudio de investigación elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, sobre las necesidades de formación universitaria en la región Chorotega según los pobladores de la región.

Se retoma la discusión del dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 632-2018, Art. V, inciso 4), celebrada el 27 de febrero del 2018 y aprobado en firme en sesión 634-2018 del 13 de marzo del 2018 (CU.CPDA-2018-021), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2109-2011, Art. III, inciso 3) del 11 de agosto del 2011, en relación con el oficio CIEI 072-2011 del 28 de julio del 2011 (REF. CU-447-2011), suscrito por la señora Karla Salguero Moya, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en el que remite el Estudio de Investigación sobre las Necesidades de formación Universitaria en la Región Chorotega, según los pobladores de la región.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Este tema ya lo iniciaron?, porque veo que dice “continuación”. Tal vez doña Carolina puede retomar este tema, porque no recuerdo haber estado en esa discusión.

CAROLINA AMERLING: Basicamente la propuesta de acuerdo sobre este tema es la siguiente:

- “1. Dar por recibido y discutido el “Estudio de Investigación sobre las Necesidades de formación Universitaria en la Región Chorotega, según los pobladores de la región”, elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional” (REF. CU-447-2011) e indicar que aunque ha perdido interés actual, contiene una serie de insumos que se deben de considerar.
2. Instar al Consejo Universitario valorar la posibilidad de redactar una política de flexibilidad curricular de acuerdo al “Estudio de Investigación sobre las Necesidades de formación Universitaria en la Región Chorotega, según los pobladores de la región”, elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, tomando en consideración la recomendación de dicho estudio que dice lo siguiente:

“Se evidencia la carencia de carreras regionalizadas, que respondan a las particulares necesidades de desarrollo y contexto con que cuenta la Región Chorotega”.

Asimismo, considerar como insumo para la elaboración de dicha política, los informes que ha remitido el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI).

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Observaciones a la propuesta de acuerdo?

RODRIGO ARIAS: Me parece bien el cambio que se produce en el acuerdo, para cambiar la discusión del tema de “carrera regionalizada” a “flexibilidad curricular”, que eso en alguna sesión lo habíamos discutido y que efectivamente no es lo mismo, creo que la UNED sí puede buscar diferentes modalidades de flexibilidad curricular, pero es improcedente pensar en carreras regionalizadas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo sí creo que se puede regionalizar y sin mayor problema con la extensión, y tal vez es el mejor aporte que le podríamos dar a las comunidades, tratando de hacer proyectos específicos para las regiones y de técnicos inclusive para poder colaborar.

Logicamente ya regionalizar una carrera tiene sus complicaciones, pero sí podríamos estar haciendo acciones para poder reforzar la presencia de la UNED en comunidades donde más se necesita.

RODRIGO ARIAS: Me parece que sí, a nivel de extensión hay muchas posibilidades de desarrollar programas específicos para las diferentes regiones y territorios del país donde tenemos un abanico de posibilidades que debería de buscarse la forma de aprovecharlo y aquí particularmente en la región Chorotega hay una identificación de condiciones que deberían de orientar el desarrollo de esos programas específicos para la zona Chorotega de nuestro país.

CAROLINA AMERLING: Secundo lo que dice don Rodrigo, pero además puede ser también para adecuarse a las necesidades en énfasis de programas propiamente, dependiendo de las necesidades de la zona.

Al ser las 9:32 am, el señor Alvaro García Otárola, consejal interno, ingresa a la sala de sesiones del Consejo Universitario.

GUISELLE BOLAÑOS: Buenos días. Creo que dentro del acuerdo si lo consideran conveniente, más bien lo que cabría es “solicitarle a la dirección de Extensión Universitaria que continúe realizando los esfuerzos...” porque sí los realiza, “...de desarrollo de programas”, no necesariamente carreras, acordes con las necesidades de la zona, porque Extensión sí lo hace, tal vez no tenemos el panorama completo, pero sí sé que la dirección de Extensión, con base en la determinación de necesidades de una región específica, ofrece ciertos cursos ahí.

Creo que tal vez en el acuerdo debemos potenciar eso, que dentro de la zona Chorotega, la dirección de Extensión continúe la oferta de cursos acordes a las necesidades y que valore la posibilidad de abrir otros nuevos eventualmente.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay programas como el de Gestión Local, el de Emprendedurismo que estamos ahora desarrollando también.

¿Estamos de acuerdo con esta propuesta?, todos a favor y lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO II, inciso 1-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 632-2018, Art. V, inciso 4), celebrada el 27 de febrero del 2018 y aprobado en firme en sesión 634-2018 del 13 de marzo del 2018 (CU.CPDA-2018-021), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2109-2011, Art. III, inciso 3) del 11 de agosto del 2011, en relación con el oficio CIEI 072-2011 del 28 de julio del 2011 (REF. CU-447-2011), suscrito por la señora Karla Salguero Moya, jefa del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en el que remite el Estudio de Investigación sobre las Necesidades de formación Universitaria en la Región Chorotega, según los pobladores de la región.**
- 2. La importancia de definir una estrategia para el análisis de los estudios que elabora el Centro de Investigación y Evaluación Institucional y que son remitidos al Consejo Universitario para su análisis.**
- 3. Lo discutido por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 632-2018, de fecha 27 de febrero del 2018, en el sentido de que hay temas vigentes y palpables que se pueden considerar.**

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido y discutido el “Estudio de Investigación sobre las Necesidades de formación Universitaria en la Región Chorotega, según los pobladores de la región”, elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional” (REF. CU-447-2011), el cual contiene una serie de insumos que se deben de considerar.**

2. **Valorar la posibilidad de redactar una política de flexibilidad curricular de acuerdo al “Estudio de Investigación sobre las Necesidades de formación Universitaria en la Región Chorotega, según los pobladores de la región”, elaborado por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, tomando en consideración la recomendación de dicho estudio que dice lo siguiente:**

“Se evidencia la carencia de carreras regionalizadas, que respondan a las particulares necesidades de desarrollo y contexto con que cuenta la Región Chorotega”.

Asimismo, considerar como insumo para la elaboración de dicha política, los informes que ha remitido el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI).

3. **Solicitar a la Dirección de Extensión Universitaria que continúe realizando los esfuerzos para el desarrollo de programas acordes con las necesidades de la Región Chorotega y, eventualmente, valore la posibilidad de abrir otros nuevos.**

ACUERDO FIRME

b. Informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017.

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 637-2018, Art. V, inciso 2), celebrada el 17 de abril del 2018 (CU.CPDA-2018-028), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2616-2017, Art. III, inciso 5) celebrada el 07 de setiembre del 2017 (CU-2017-473), en relación con el oficio V-INVES/2017-207 del 31 de agosto del 2017 (REF. CU-574-2017), suscrito por la señora Lizette Brenes Bonilla, vicerrectora de Investigación, sobre el informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es referente al informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017.

CAROLINA AMERLING: Esta propuesta de acuerdo de la comisión dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico en la sesión 637-2018, Art. V, inciso 2), celebrada el 17 de abril del 2018:

SE ACUERDA recomendar el plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2616-2017, Art. III, inciso 5) celebrada el 07 de setiembre del 2017 (CU-2017-473) , en el cual remite oficio V-INVES/2017-207 del 31 de agosto del 2017 (REF. CU-574-2017), suscrito por la señora Lizette Brenes Bonilla, vicerrectora de Investigación, sobre el informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017.
2. Lo indicado por la Sra. Lizette Brenes Bonilla, vicerrectora de Investigación, en el sentido de que el informe anual de la Vicerrectoría de Investigación 2017 se encuentra en la agenda del Consejo Universitario el cual será analizado por ese órgano, y que contempla el informe remitido mediante oficio V-INVES/2017-207.
3. Lo discutido por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, en sesión 638-2018, de fecha 17 de abril del 2018.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017, remitido mediante oficio V-INVES/2017-207 del 31 de agosto del 2017, suscrito por la Vicerrectora de Investigación, ya que los resultados del mismo se encuentran incluidos en el informe V-INVES/2018-023 del 28 de febrero del 2018 (REF. CU-133-2018), los cuales serán conocidos por el plenario del Consejo Universitario.

ACUERDO FIRME”

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Alguna observación?

Los que estén a favor manifiéstense, queda en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO II, inciso 1-b)

CONSIDERANDO:

1. **El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 637-2018, Art. V, inciso 2), celebrada el 17 de abril del 2018 (CU.CPDA-2018-028), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2616-2017, Art. III, inciso 5) celebrada el 07 de setiembre del 2017 (CU-2017-473), en relación con el oficio V-INVES/2017-207 del 31 de agosto del 2017 (REF. CU-574-2017), suscrito por la señora**

Lizette Brenes Bonilla, vicerrectora de Investigación, sobre el informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017.

- 2. Lo indicado por la señora Lizette Brenes Bonilla, vicerrectora de Investigación, en el sentido de que el informe anual de la Vicerrectoría de Investigación 2017 se encuentra en la agenda del Consejo Universitario el cual será analizado por ese órgano, y que contempla el informe remitido mediante oficio V-INVES/2017-207.**
- 3. Lo discutido por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, en sesión 638-2018, de fecha 17 de abril del 2018.**

SE ACUERDA:

Dar por recibido el informe de avances del Sistema de Investigación, correspondiente al primer semestre del 2017, remitido mediante oficio V-INVES/2017-207 del 31 de agosto del 2017, suscrito por la Vicerrectora de Investigación, e indicar que los resultados del mismo se encuentran incluidos en el informe V-INVES/2018-023 del 28 de febrero del 2018 (REF. CU-133-2018), los cuales fueron conocidos por el Consejo Universitario en la sesión 2671-2018 del 28 de junio del 2018.

ACUERDO FIRME

LUIS GUILLERMO CARPIO: En la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo está el Reglamento de Salud Ocupacional, que hemos venido aplazándolo y creo que ahora sí podemos entrar a analizar este reglamento, así como el Reglamento de Becas.

Creo que podríamos iniciar el análisis del Reglamento de Salud Ocupacional, porque si lo seguimos atrasando, nos vamos alejando más de lo que está propuesto, y sería interesante que iniciemos sus discusión, aunque no necesariamente lo aprobemos hoy.

GUSTAVO AMADOR: Buenos días. La Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo tiene como tres o cuatro reglamentos en el plenario desde hace tiempo y sería bueno dedicar tiempo para analizarlos. Es un trabajo un poco tedioso ya que en algunos casos es una reglamentación nueva.

He tomado nota de problemas que tiene la Administración en concreto con la Oficina de Recursos Humanos, en lo relacionado al artículo 138 del Estatuto de Personal.

Hay una propuesta de mejora en el sentido de que se han estado aplicando las evaluaciones del desempeño y han habido apelaciones porque el texto a como está en la norma señala que eso se hace en noviembre, casualmente, esta propuesta que traemos es para quitar esa rigidez que tiene ese artículo.

Por lo que solicito cordialmente que analicemos ese punto de primero. Sería realizar un cambio en la agenda del Consejo Universitario y analizar de primero la propuesta de modificación del artículo 138 del Estatuto de Personal.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si no hay oposición, procedemos con el cambio.

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Propuesta de modificación del artículo 138 del Estatuto de Personal.

Se dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 651-2018, Art. V, inciso 1), celebrada el 25 de abril de 2018 y aprobado en firme en sesión 652-2018 del 02 de mayo del 2018 (CU.CPDOyA-2018-014), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2601-2017, Art. III, inciso 2), del 22 de junio del 2017 (CU-2017-305), en relación con la recomendación del señor Sócrates Salas de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con el fin de que se actualice y revise en forma integral el Manual de Gestión del Desempeño para el personal de la UNED.

ÁLVARO GARCÍA: Esto llegó al Consejo Universitario como una solicitud de aprobación para una modificación en el Manual de Evaluación del Desempeño. Lo que se discutió fue que este manual lo modificara el Consejo de Rectoría y no el Consejo Universitario, porque es un manual que tiene que ser del ámbito de acción de la administración.

Entonces está la parte de modificar el Estatuto de Personal en este artículo, que además se reitera que es a la administración la que le toca el manual y de esta manera darle un curso más ágil, sobre todo a la evaluación del desempeño y modificaciones que haya que hacerle en adelante.

GUSTAVO AMADOR: Es una propuesta de modificación al artículo 138 del Estatuto de Personal, que es casualmente el capítulo de la evaluación del desempeño.

Es oportuno hacer referencia que este artículo se introduce en el cuerpo normativo en mayo del 2003, es decir, es a partir de ahí que en la organización de la UNED se viene sistematizando y creando toda una cultura en torno a la evaluación del desempeño, muchas veces exigidas por entes externos, como cuando el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) valoraba los programas en algunas carreras y señalaba esa debilidad, que el cuerpo docente no tenía la realimentación fruto de una apreciación del desempeño.

Fue así como en el 2003 se incorporó este artículo en el Estatuto de Personal, donde se establece un capítulo correspondiente a la evaluación del desempeño. En su momento el plenario, en el 2017, le remitió a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo una propuesta de modificación a este artículo y el manual que en su momento fue circulado por la Comisión a los consejales, doña Guiselle hizo aportes importantes al mismo y algunos otros actores de la comunidad universitaria. Esa realimentación al manual la socializamos con la Unidad de Evaluación de Desempeño y con doña Rosa. Está claro que la propuesta de modificación al manual va a incluir las mejoras que algunos consejales le hicieron a ese instrumento.

Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 651-2018, Art. V, inciso 1), celebrada el 25 de abril de 2018 y aprobado en firme en sesión 652-2018, Art. II, celebrada el 02 de mayo del 2018, el cual indica:

“SE ACUERDA recomendar al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión 2601-2017, Art. III, inciso 2), celebrada el 22 de junio del 2017 (CU-2017-305) donde remiten a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, la recomendación del señor Sócrates Salas de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con el fin de que se actualice y revise en forma integral el Manual de Gestión del Desempeño para el personal de la UNED, y brinde un dictamen al plenario.
2. El Oficio ORH-ED-2017-090, de fecha 10 de julio del 2017, suscrito por el señor Sócrates Salas Sánchez, Coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, donde brinda especificación de los cambios solicitados al Consejo Universitario para la aprobación de la actualización del Manual de Evaluación del Desempeño aprobado por el Consejo Universitario en el 2013. REF. CU-420-2017.
3. La nota ORH-2017-629, de fecha 30 de noviembre del 2017, suscrita por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, donde emite dictamen positivo a la propuesta de modificación presentada al artículo 138 del Estatuto de Personal y por lo cual considera pertinente generar esta reforma. REF.CU-832-2017.

4. Lo establecido en el artículo 138 del Estatuto de Personal, relacionado con la importancia de realizar una evaluación anual del desempeño para todo funcionario de la Universidad, conforme a la metodología, formularios y procedimientos que para tal efecto apruebe el Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad.
5. La redacción actual del artículo 138 del Estatuto de Personal, limita la flexibilidad procedimental la Oficina de Recursos Humanos, sobre todo el establecimiento de fechas para evaluación del desempeño que permitan la distribución adecuada de cargas de trabajo
6. Lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, a saber:

“Todo proyecto de reforma al Estatuto de Personal será puesto en consulta de la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva y cuente con el criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos. Cuando se trate de propuestas de reglamentos nuevos o de modificación de los existentes en los que se normen aspectos que involucren la generalidad de los funcionarios y estudiantes, será puesto en consulta de la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva”.
7. Lo establecido en el artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, a saber:

“d. Enviar a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario el dictamen sobre los reglamentos o sus modificaciones, que surja una vez concluido el procedimiento establecido en el artículo 57 del presente reglamento, con la finalidad de que cada miembro en un plazo no mayor a 10 días hábiles, envíe a la comisión las observaciones respectivas. El dictamen final que elabore la Comisión deberá considerar las observaciones de los miembros del Consejo que hayan llegado en dicho período.
8. Las discusiones realizadas sobre el tema por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones 629-2017, 630-2017, 638-2017, 639-2017, 643-2018 y 651-2018.

SE ACUERDA:

1. Recomendar al plenario la siguiente propuesta de modificación del artículo 138 del Estatuto de Personal

Artículo 138 del Estatuto de Personal vigente	Artículo 138 del Estatuto de Personal propuesto
--	--

<p>Los servidores de la UNED -a plazo fijo o en propiedad- serán evaluados anualmente en la primera quincena del mes de noviembre de cada año, conforme a la metodología, formularios y procedimientos que para tal efecto apruebe el Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad. Será realizada por el jefe inmediato del servidor, sin perjuicio de considerar las opiniones de los estudiantes en el caso del personal académico. Los factores a evaluar deberán ser adecuados a la naturaleza del trabajo de los servidores.</p>	<p>Los servidores de la UNED a plazo fijo o en propiedad serán evaluados anualmente en los períodos establecidos por la Oficina de Recursos Humanos, conforme a la metodología, formularios y procedimientos que para tal efecto apruebe el Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad. La evaluación del desempeño será realizada por la persona designada según lo establecido en el Manual de Evaluación del Desempeño y los factores a evaluar deberán ser adecuados a la naturaleza del trabajo de los servidores</p>
--	--

2. Indicar a la administración que no es competencia del Consejo Universitario la revisión, actualización o modificación de los manuales de la UNED, en general.”

En el manual se supera una limitación, que actualmente por ejemplo son los directores los que evalúan a los tutores, por lo que en el manual se señala que serán los jefes inmediatos en concreto los que pueden realizar la evaluación del desempeño.

ÁLVARO GARCÍA: Cuando preguntamos por qué este manual venia al Consejo Universitario, nos indicaron que la primera vez fue el Consejo Universitario el que lo aprobó, ahí fue cuando determinamos que fue un instrumento administrativo y que debe tener cierto grado de flexibilidad, adecuado y actualizado de manera más periódica, por eso es que se hace la modificación al Estatuto de Personal, con el fin de hacer más operativo este proceso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que tenemos que avanzar mucho más en la evaluación del desempeño, pero este es un paso importante, por lo menos en la parte de operacionalizar lo establecido.

Me queda todavía en duda ¿cómo evaluar a los tutores? Las propuestas que se han hecho hasta ahora no me satisfacen, pero ellos son los técnicos y por lo menos tuve la oportunidad de presentarle esas inquietudes al señor Sócrates y se está trabajando en eso.

¿Alguna otra observación?

Los que estén a favor manifiéstense, queda en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO II, inciso 2-a)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 651-2018, Art. V, inciso 1), celebrada el 25 de abril de 2018 y aprobado en firme en sesión 652-2018 del 02 de mayo del 2018 (CU.CPDOyA-2018-014), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2601-2017, Art. III, inciso 2), del 22 de junio del 2017 (CU-2017-305), en relación con la recomendación del señor Sócrates Salas de la Unidad de Evaluación del Desempeño, con el fin de que se actualice y revise en forma integral el Manual de Gestión del Desempeño para el personal de la UNED.
2. El Oficio ORH-ED-2017-090, de fecha 10 de julio del 2017, suscrito por el señor Sócrates Salas Sánchez, Coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Oficina de Recursos Humanos, donde brinda especificación de los cambios solicitados al Consejo Universitario para la aprobación de la actualización del Manual de Evaluación del Desempeño aprobado por el Consejo Universitario en el 2013. REF. CU-420-2017.
3. La nota ORH-2017-629, de fecha 30 de noviembre del 2017 (REF.CU-832-2017), suscrita por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, donde emite dictamen positivo a la propuesta de modificación presentada al artículo 138 del Estatuto de Personal y por lo cual considera pertinente generar esta reforma.
4. Lo establecido en el artículo 138 del Estatuto de Personal, relacionado con la importancia de realizar una evaluación anual del desempeño para todo funcionario de la Universidad, conforme a la metodología, formularios y procedimientos que para tal efecto apruebe el Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad.
5. La redacción actual del artículo 138 del Estatuto de Personal, limita la flexibilidad procedimental la Oficina de Recursos Humanos, sobre todo el establecimiento de fechas para

evaluación del desempeño que permitan la distribución adecuada de cargas de trabajo

6. Lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, a saber:

“Todo proyecto de reforma al Estatuto de Personal será puesto en consulta de la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva y cuente con el criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos. Cuando se trate de propuestas de reglamentos nuevos o de modificación de los existentes en los que se normen aspectos que involucren la generalidad de los funcionarios y estudiantes, será puesto en consulta de la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva”.

7. Lo establecido en el artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, a saber:

“d. Enviar a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario el dictamen sobre los reglamentos o sus modificaciones, que surja una vez concluido el procedimiento establecido en el artículo 57 del presente reglamento, con la finalidad de que cada miembro en un plazo no mayor a 10 días hábiles, envíe a la comisión las observaciones respectivas. El dictamen final que elabore la Comisión deberá considerar las observaciones de los miembros del Consejo que hayan llegado en dicho período.

8. Las discusiones realizadas sobre el tema por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones 629-2017, 630-2017, 638-2017, 639-2017, 643-2018 y 651-2018.

SE ACUERDA:

1. Modificar el artículo 138 del Estatuto de Personal, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 138 (Estatuto de Personal)

Los servidores de la UNED a plazo fijo o en propiedad serán evaluados anualmente en los períodos establecidos por la Oficina de Recursos Humanos, conforme a la metodología, formularios y procedimientos que para tal efecto apruebe el

Consejo de Rectoría a propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, con la colaboración de otras instancias de la Universidad. La evaluación del desempeño será realizada por la persona designada según lo establecido en el Manual de Evaluación del Desempeño y los factores a evaluar deberán ser adecuados a la naturaleza del trabajo de los servidores.

- 2. Indicar a la administración que no es competencia del Consejo Universitario la revisión, actualización o modificación de los manuales de la UNED, en general.**

ACUERDO FIRME

GUSTAVO AMADOR: Me ofrezco don Luis a retomar lo del Reglamento Galardón Profesor-Tutor Distinguido de la UNED, ver las debilidades que tenía la propuesta y retomarlos de hoy en ocho días.

- b. Reglamento de Salud Ocupacional de la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Además, propuesta de modificación del Art. 41 del Estatuto de Personal para que sea concordante con lo establecido en la normativa nacional y con el anterior reglamento.**

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 635-2017, Art. V, inciso 2), celebrada el 27 de setiembre del 2017 y aprobado en firme en sesión 636-2017, Art. II del 25 de octubre del 2017 (CU.CPDOyA-2017-037), referente a la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es referente al Reglamento de Salud Ocupacional de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y la propuesta de modificación del Art. 41 del Estatuto de Personal, para que sea concordante con lo establecido en la normativa nacional y con el anterior reglamento.

GUSTAVO AMADOR: Es ajustar nuestra normativa al decreto que se publicó de la actualización de la normativa respecto a salud ocupacional.

Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 635-2017, Art. V, inciso 2), celebrada el 27 de setiembre del 2017 y aprobado en firme en sesión 636-2017, Art. II, celebrada el 25 de octubre del 2017, el cual indica:

“SE ACUERDA recomendar al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO:

- 1) Lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS, publicado en el Alcance Digital No.8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016, en la cual se indica las regulaciones que deben considerar los reglamentos de las Comisiones de Salud Ocupacional en las distintas instituciones; particularmente, el “Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional”.
- 2) El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2527-2016, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 07 de julio del 2016, mediante el cual solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, retomar la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED que se encuentra en la agenda del Plenario del Consejo Universitario, dado los cambios promulgados en el Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS, en dicha materia (CU-2016-272 y REF. CU-386-2015)
- 3) Los antecedentes en materia de salud ocupacional en la UNED:
 - a) El Consejo Universitario en la sesión No. No. 1544-2001, Art. V, inciso 8), celebrada el 23 de noviembre, 2001, en atención a los decretos ejecutivos sobre salud ocupacional (Decreto No. 18379-TSS y Decreto N° 13466-TSS), acordó lo siguiente:
 1. “Concebir a la salud ocupacional en la UNED como un medio para promover el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los miembros que la constituyen, en favor de la productividad y la competitividad organizacional.
 2. Crear el Centro de Salud Ocupacional dentro de la estructura organizacional, como ente rector de la salud ocupacional en la UNED. (El subrayado no es del original)
 3. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional que, en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional, realice el análisis correspondiente para definir la ubicación estructural del Centro creado. Para ello debe considerar lo que establece el Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional (Decreto No. 27434-MTSS) y el documento titulado “Propuesta para implementar un sistema integral de salud ocupacional en la UNED”.
 4. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional, que en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional, elabore una propuesta sobre las funciones del Centro creado y las funciones de la Comisión de Salud Ocupacional.
 5. Solicitar a la Oficina Jurídica una propuesta de modificación de los artículos 41, 42 y 70 del Estatuto de Personal, de manera que dichos

articulados se ajusten a lo que establece el Reglamento de las Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto No. 18379-TSS, y lo indicado en el documento "Propuesta para implementar un sistema integral de salud ocupacional en la UNED".

6. Los acuerdos de la Comisión de Salud Ocupacional deberán ser atendidos por la Administración con carácter prioritario, de acuerdo con la normativa establecida a nivel institucional, nacional o internacional, y deberán estar sustentados en un plan específico de desarrollo de los aspectos de salud ocupacional que requiere la Institución, aprobado por el Consejo de Rectoría.
 7. El Centro de Salud Ocupacional contará con una actividad presupuestaria propia, para aquellos aspectos de su estricta competencia y control. En todo lo demás, deberá coordinar con las diferentes unidades, conforme al punto No. 6 de este acuerdo.
 8. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional, informe a la Comunidad Universitaria sobre la importancia de que la UNED cuente con un Centro de Salud Ocupacional y de una Comisión de Salud Ocupacional para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y estudiantes de la UNED./ ACUERDO FIRME" (El subrayado no es del original).
- b) Lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de Personal de la Universidad, que a la letra indica:

"ARTÍCULO 41: Bienestar, Seguridad e Higiene

En la UNED funcionará una unidad administrativa dedicada a la organización de la prevención de las condiciones de riesgo que puedan causar alteración en la salud de los trabajadores, pérdidas económicas, afectar la producción y el medio ambiente y cuya finalidad es promover y mantener el más alto nivel posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general.

Para tal efecto, cumplirá las funciones y actividades técnicas dispuestas en los reglamentos que regulan esta materia. Será la encargada, velará por el cumplimiento en la Universidad de la normativa existente en esta materia y presentará al Consejo de Rectoría las recomendaciones pertinentes.

Además, esa unidad será la responsable de asesorar a la Comisión de Salud Ocupacional. Esta Comisión estará integrada por siete miembros: el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien la coordinará, aportará el apoyo y será el responsable de velar porque se ejecuten las recomendaciones, el Jefe de la Oficina de Servicios Generales o su representante, el médico de empresa, un miembro designado por la organización sindical mayoritaria, un miembro designado por APROUNED, un miembro designado por AFAUNED y un miembro designado por ASEUNED. Los cuatro últimos miembros durarán en sus funciones un período de dos años pudiendo ser reelectos.

La Comisión podrá incorporar para su funcionamiento a miembros invitados, de acuerdo a las necesidades, los cuales tendrán voz pero no voto dentro de la Comisión de Salud Ocupacional.” (El subrayado no es del original)

- c) El acuerdo del Consejo de Rectoría (CONRE) aprobado en la sesión ordinaria No. 1411-2005, Art. V, celebrada el 26 de setiembre, 2005 (CR.2005-823), en los puntos 4 y 7, en lo que interesa indican:
 - 4) “Adscribir el Área de Salud Ocupacional a la Vicerrectoría Ejecutiva, para lo cual se solicita el criterio técnico al Centro de Planificación y Programación Institucional...
 - 7) Aprobar y trasladar las disposiciones de Gestión Preventiva y Salud Ocupacional a la Vicerrectoría Ejecutiva.”
- d) El acuerdo del CONRE aprobado en la sesión No. 1455-2006, Art. VI, inciso 7), celebrada el 28 de agosto, 2006 (CR.2006.684), en los puntos 1 y 2, en lo que interesa indican:
 - 1. “Aclarar que el nombre correcto es Centro de Salud Ocupacional, instancia adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva, pero en estrecha relación funcional con la Oficina de Recursos Humanos.
 - 2. Solicitar a la Oficina de Presupuesto, una actividad presupuestaria propia para el Centro de Salud Ocupacional, a partir del Presupuesto del 2007.”
- e) El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión N° 2014-2010, Art. VI, inciso 18), de fecha 4 de febrero, 2010, (CU-2010-061), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el oficio CSOCP-2-2010 del 25 de enero del 2010 (REF. CU-016-2010), suscrito por el Lic. Dionisio Rodríguez, Encargado del Centro de Salud Ocupacional y Gestión Preventiva, mediante el cual se adjunta propuesta del Reglamento para el cumplimiento de normas en salud ocupacional.
- f) En la sesión No. 397-2011 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, de fecha 28 de julio, 2011, se conoce la nota SCU-2011-064, suscrita por Ana Myriam Shing, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Universitario en la que remite las observaciones de la comunidad universitaria en relación con la propuesta del Reglamento para el cumplimiento de normas en salud ocupacional. (REF. CU. 215-2011).
- g) El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión No. 2091-2011, Art. IV, inciso 7), de fecha 28 de abril, 2011, en el cual se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo la solicitud de audiencia de la Comisión de Salud Ocupacional para tratar varios temas en materia de salud ocupacional (CU-2011-217).
- h) En la sesión No. 399-2011, celebrada el 17 de agosto, 2011, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo acuerda solicitar a la Comisión de Salud Ocupacional que en conjunto con el Centro de Salud

Ocupacional y Gestión Preventiva, analicen la propuesta del Reglamento Interno de Salud Ocupacional de la UNED, y proponga una nueva propuesta de reglamento actualizada. Además, se les recomienda que en conjunto valoren la normativa actual sobre este tema.

- i) En la sesión No. 442-2012, de fecha 3 de octubre, 2012, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, acuerda trasladar a la Oficina Jurídica la propuesta del Reglamento Interno de Salud Ocupacional de la UNED, con el propósito de conocer su criterio al respecto.
- j) Mediante el Oficio O.J.2012-286, de fecha 26 de octubre, 2012 (REF. CU. 671-2012), el Jefe de la Oficina Jurídica, Dr. Celín Arce, en atención al acuerdo aprobado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 442-2012, de fecha 3 de octubre, 2012, concluye del análisis realizado lo siguiente:

Es criterio de esta Oficina que dicho reglamento debe ser replanteado de manera integral.

- k) En la sesión No. 444-2012, de fecha 31 de octubre, 2012, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo acuerda remitir nuevamente la propuesta de Reglamento Interno de Salud Ocupacional a la Comisión de Salud Ocupacional para que realice una revisión integral de la propuesta, con base en lo que indica el Oficio O.J. 2012-286 de la Oficina Jurídica.
- l) En la sesión No 455-2013, de fecha 13 de marzo, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibe la propuesta de Reglamento enviada por la Comisión de Salud Ocupacional (REF.CU:127-2013), según lo solicitado en la sesión No. 444-2012, de fecha 31 de octubre, 2012, citada en el considerando anterior. También conoce el Oficio CSOGP 11-2013 (REF.CU:133-2013), suscrito por el Encargado del Centro de Salud Ocupacional sobre discrepancia con la propuesta de Reglamento presentada por la Comisión de Salud Ocupacional.
- m) En la sesión No. 469-2013 de fecha 26 de junio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibe al señor Dionisio Rodríguez Montero con el propósito de ampliar y aclarar algunas apreciaciones emitidas por el señor Rodríguez Montero, mediante el Oficio CSOGP-11-2013, de fecha 5 de marzo, 2013 (REF.CU:133-2013).
- n) En la sesión No. 470-2013, de fecha 3 de julio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo procede analizar la última propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED, enviada por la Comisión de Salud Ocupacional (REF.CU:127-2013), tomando en cuenta los antecedentes institucionales en esta materia y lo establecido por la normativa nacional (Decreto N° 18379-TSS, publicado en La Gaceta 154 de fecha 16 de agosto, 1988 y el Decreto N° 27434- MTSS, publicado en La Gaceta N° 229, de fecha miércoles 25 de noviembre de 1998).

- o) En la sesión No. 471-2013, de fecha 17 de julio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo continúa con el análisis de la última propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, enviada por la Comisión de Salud Ocupacional (REF.CU:127-2013). Con el propósito de ampliar algunos aspectos establecidos en la propuesta reglamentaria, se invita a esta sesión a la señora Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos y a la señora Lourdes Arce, representante del Centro del Servicio Médico de la Universidad.
 - p) En la sesión No. 472-2013, de fecha 23 de julio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo acuerda remitir al señor Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica de la UNED, la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional, conocida por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 471-2013, de fecha 17 de julio, 2013, con el propósito de que la revise e incorpore las modificaciones que considere pertinentes.
 - q) En la sesión No. 481-2013, celebrada el 2 de octubre 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo conoce la nota O.J.2013-271, suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, de fecha 25 de setiembre del 2013, (REF. CU. 619-2013), en la que remite la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional, en atención al acuerdo tomado por esta Comisión en la sesión No. 472-2013, de fecha 23 de julio, 2013 (Oficio CU.CPDOyA-2013-034).
 - r) En la sesión No. 482-2013, de fecha 9 de octubre, 2013, por la importancia de este tema, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo procedió analizar la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional enviada por la Oficina Jurídica, mediante la nota O.J.2013-271, suscrita por el Dr. Celín Arce, de fecha 25 de setiembre, 2013, (REF. CU. 619-2013). Además conoció el criterio respectivo de la Dra. Karla Rojas, Encargada del Servicio Médico de la Universidad y en lo que corresponde, se acogieron algunas de sus recomendaciones.
- 4) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión 2548-2016, Art. II, inciso 2-A), celebrada el 29 de setiembre del 2016, donde autorizan a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, a la elaboración de una propuesta de modificación del Art. 41 del Estatuto de Personal. (CU-2016-405), dado el último Decreto Ejecutivo en materia de salud ocupacional.
- 5) El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 598-2016, Art. V, inciso 1), celebrada el 12 de octubre del 2016, el cual en lo que interesa indica:

“Remitir al Sr. Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica, la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED (CU-CPDOyA-2013-049), con el fin de que se incorporen los cambios respectivos, tomando en consideración el Decreto No. 39408-MTSS publicado en el Alcance Digital No. 8 de La Gaceta No 19 de fecha 28 de enero 2016, por medio del cual se decreta el “Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional”. / Asimismo, se solicita una propuesta de modificación

al Art. 41 del Estatuto de Personal, acorde con el decreto citado anteriormente...”

- 6) El oficio O.J.2017-039, de fecha 1 de febrero, 2017, suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en atención al oficio CU.CPDOyA-2017-001 del 24 de enero de 2017, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.
- 7) El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 607-2017, Art. V, inciso 3), celebrada el 8 de febrero del 2017 y aprobado en firme en sesión 608-2017, Art. II, celebrada el 15 de febrero del 2017, mediante el cual se le indica:

“Indicar al Sr. Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica lo siguiente:

- a. Que el contenido de la nota O.J.2017-039 de fecha 01 de febrero del 2017 (REF. CU-041-2017) no responde a lo solicitado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en los acuerdos aprobados en las sesiones 598-2016, Artículo V, inciso 1) celebrada el 18 de octubre del 2016 y sesión 604-2017, Art. III, inciso 1), celebrada el 18 de enero del 2017, en las que se solicita una propuesta de “Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED” y la propuesta de modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal.
 - b. Solicitar a la Oficina Jurídica, elaborar según lo indicado en inciso a) anterior, la propuesta de “Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED” y la propuesta de modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal con base en el respectivo Decreto Ejecutivo del 2016 y la información adicional proporcionada por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, con dichos acuerdos, para conocimiento y análisis en esta Comisión y la elaboración del dictamen correspondiente para el Plenario del Consejo Universitario.”
- 8) El oficio O.J.2017-074 de fecha 22 de febrero, 2017, suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en atención al acuerdo adoptado por la en la sesión 608-2017, Art. II, celebrada el 15 de febrero, 2017, Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, mediante el cual se le solicita una propuesta de “Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED” y la propuesta de modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal con base en el respectivo Decreto Ejecutivo del 2016 y la información adicional proporcionada por esta Comisión.
 - 9) El oficio ORH-2017-240, de fecha 8 de junio, 2017, suscrito por la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual emite criterio en relación con la Propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional.
 - 10) El oficio CPPI-047-2017, de fecha 13 de junio, 2017, suscrito por la Sra. Ana Iveth Rojas Morales, funcionaria del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), mediante el cual en relación con la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, en lo que interesa indica:

“Por lo anterior, es nuestro interés que: La Comisión de políticas de desarrollo organizacional y administrativo, considere no elevar al Plenario el Reglamento en mención y esperar el estudio técnico respectivo (...)”

- 11) Las visitas de las señoras Karla Rojas, Jefe del Servicio Médico, Ana Lorena Carvajal Pérez Jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, Saidy Zamora Rodríguez, funcionaria de la Oficina de Recursos Humanos, Allyson Núñez Méndez, Betsy Ayala Moreira, William Piedra Sánchez; miembros de la Comisión Salud Ocupacional, en la sesión 596-2016.
- 12) El oficio SCU-2017-149, de fecha 13 de junio del 2017, suscrito por la Sra. Ana Myriam Shing, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, mediante el cual remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, los comentarios o sugerencias de la comunidad universitaria acerca de la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, en atención al artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.
- 13) En atención al artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, inciso d), no se recibieron observaciones al Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED, por parte de los miembros del Consejo Universitario.
- 14) Lo discutido por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones 588-2016, 592-2016, 596-2016, 598-2016, 604-2017, 607-2017, 611-2017, 612-2017-616-2017, 623-2017, 624-2017, 625-2017 y 629-2017, en atención al acuerdo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2527-2016, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 07 de julio del 2016, (CU-2016-272) donde devuelven el dictamen CU.CPDOYA-2013-049 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, con el fin de que se retome la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED, tomando en consideración los cambios que ha tenido la universidad e esta materia.

SE ACUERDA

1. Aprobar el Reglamento de Salud Ocupacional de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), según se detalla a continuación:

REGLAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UNED

CAPÍTULO I:

SECCION ÚNICA: Disposiciones Generales

Artículo 1: De las siglas. Para la implementación del presente reglamento se debe comprender:

Centro:	Centro de Salud Ocupacional de la UNED
Comisión:	Comisión de Salud Ocupacional
CONRE:	Consejo de Rectoría
Consejo:	Consejo Nacional de Salud Ocupacional
INS:	Instituto Nacional de Seguros

Artículo 2: Del objeto. El presente reglamento tiene por objetivo general establecer el marco jurídico que regula la salud ocupacional en la UNED,

entendida dicha salud como un medio para promover la calidad de vida de los miembros que integran la comunidad universitaria.

Artículo 3: De los órganos competentes. La UNED contará con una Comisión de Salud Ocupacional y con un Centro de Salud Ocupacional. Este último deberá elaborar y ejecutar un Plan de Salud Ocupacional permanente, aprobado por el CONRE.

Artículo 4: De los recursos económicos. La UNED está obligada a destinar los recursos necesarios para el buen desarrollo y cumplimiento del Plan de Salud Ocupacional de la institución, así como dotar de los recursos humanos y materiales al Centro de Salud Ocupacional.

CAPITULO II:
DE LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN
SECCION I: Del Centro de Salud Ocupacional

Artículo 5: Del Centro de Salud Ocupacional. Es la unidad administrativa que tendrá a su cargo la función primordial de promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general. Es un órgano dependiente de la Vicerrectoría Ejecutiva.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tengo una duda en el artículo 4, ya que indica que la UNED está obligada a destinar los recursos necesarios para el buen desarrollo y cumplimiento del Plan de Salud Ocupacional de la Institución, así como dotar de los recursos humanos y materiales al Centro de Salud Ocupacional.

Quién o qué determina cuáles son los recursos económicos y de recurso humano que necesitan, ¿está obligada?, ¿a solicitud de qué o de quién? Esa es la gran inquietud que he tenido, porque entramos en obligaciones y creo que debe haber un ordenamiento o algo que lo limite, debe obedecer a una relación de funcionarios que velan por la salud ocupacional y por los que están en planta, porque si nos piden 10 personas para esa oficina ¿tenemos que dárselos? Quién dice que en lugar de tres son siete o cinco.

Sería mejor que la UNED destinara los recursos necesarios y obedeciendo a planes.

GUSTAVO AMADOR: Prosigo con la lectura del dictamen, indica:

“Artículo 6: De las funciones. Son funciones del Centro de Salud Ocupacional las siguientes:

- a) Fomentar la salud ocupacional de las personas en las dependencias de la UNED a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza propia de la institución.

- b) Intervenir sobre los factores de riesgo propios o agregados de la actividad laboral, incluyendo la forma y contenido de la organización del trabajo, por medio de un diagnóstico para abordarlos a través de una estrategia de intervención, el cual deberá actualizarse, al menos, cada dos años y estar a disposición de la Universidad, de la Comisión de Salud Ocupacional y de las autoridades competentes, cuando éstas lo requieran, de conformidad con los artículos 282 y 298, ambos del Código de Trabajo.”

VERNOR MUÑOZ: Una observación, no sé si es el instrumento adecuado para contemplarlo, pero evidentemente uno de los riesgos asociados con la convivencia laboral es el acoso laboral y sexual. Es un riesgo asociado a la salud ocupacional.

Tradicionalmente, el enfoque de estos instrumentos tiene que ver con las condiciones físicas del entorno del trabajo, sin embargo, creo que este es un tema importante que debe ser incorporado a nuestra normativa.

¿Este es el momento para tratarlo? O más bien ¿consideraríamos que debe ser incluido o fortalecido en otro reglamento o normativa?

LUIS GUILLERMO CARPIO: Nosotros tenemos aprobado un reglamento de acoso sexual y hay una comisión que vela por eso, está orientada a atenderlo de una manera técnica y específica, de acuerdo a lo que es típico de un acoso de esta naturaleza. Nos falta el de acoso laboral, pero aplicamos lo que dice la ley.

Lo que creo es que en materia de salud ocupacional la preparación que tienen ellos va muy orientado a la parte técnica y no a esa parte psicosocial que podría tener efectos del acoso sexual y laboral.

Si una persona que está en la Comisión de Salud Ocupacional a la hora de hacer sus evaluaciones detecta una situación de acoso sexual o laboral, perfectamente podría tener las potestades de denunciarlos, pero esa potestad la tenemos todos y es una obligación, ya que en el caso que detectemos algo tenemos que denunciarlo.

VERNOR MUÑOZ: En ese caso la duda que me surge es, ¿no deberíamos expresamente consignar alguna referencia a esta posibilidad?

LUIS GUILLERMO CARPIO: No sé si la formación que tienen estas personas las capacita para pedir, proponer y atender una persona en riesgo psicosocial.

NORA GONZÁLEZ: Creo que lo que tendríamos que identificar es cuáles son las funciones que tiene la Comisión de Salud Ocupacional y si este reglamento al incluir riesgos psicosociales desborda las funciones que se le asignaron a la Comisión.

Me parece que luego de una gran discusión que se dio a lo interno de la Comisión por mucho tiempo, incluir riesgos psicosociales implica pensar y darle un contenido especial a lo que es la salud ocupacional y vaya más allá de lo estructural, que son los riesgos que se han visto mucho ahora como terremoto, incendio, forma de circulación del personal, etc., pero que van más para funcionamiento estructural. Cuando se incluyen riesgos psicosociales creo que se está ampliando el concepto de lo que es salud ocupacional, tendríamos que definir o tener claridad de lo que es y las funciones que se le dieron a la Comisión.

GUSTAVO AMADOR: El articulado es de las funciones.

NORA GONZÁLEZ: Nosotros decidimos si incluimos ese riesgo ahí.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Una de las preocupaciones que tienen y que puede considerarse un riesgo psicosocial es el comportamiento que usted tenga ante un terremoto o un incendio, o sea, ellos tienen que medir y eso es lo que se ha estado haciendo.

GUSTAVO AMADOR: Prosigo con la lectura del dictamen, indica:

- c) “Informar a los funcionarios sobre las medidas preventivas y de protección vigente, así como de los riesgos laborales y la forma de prevenirlos.
- d) Recomendar en los procesos de contratación administrativa a los proveedores y empresas subcontratadas que brindan servicios a la UNED, sobre las medidas preventivas o de protección vigentes, así como la información de los riesgos que dichas contrataciones pueden generar y la forma de prevenirlos.
- e) Llevar un registro estadístico de los accidentes y enfermedades por consecuencia del trabajo.
- f) Presentar al Consejo Nacional de Salud Ocupacional un informe sobre cada caso de accidente o enfermedad del trabajo con resultado de muerte, dentro de un plazo de diez días hábiles posteriores al acaecimiento del hecho.
- g) Asesorar en el diseño sobre las condiciones de nuevas instalaciones, acondicionamiento y remodelación e incorporación de nuevas maquinarias, equipos y tecnologías de la UNED, en lo que a salud ocupacional corresponda.
- h) Realizar actividades de prevención y promoción de la salud ocupacional que contemple la capacitación y sensibilización de los funcionarios.
- i) Coordinar acciones preventivas de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.

- j) Asesorar en la planificación y organización sobre medidas de seguridad y prevención de la salud en los puestos de trabajo, así como en el manejo de la maquinaria, equipos, sustancias y materiales utilizados en el proceso de trabajo.
- k) Participar en el diseño y desarrollo de programas de buenas prácticas de salud ocupacional, así como en las pruebas y evaluación de nuevos equipos en relación con la protección a la salud.
- l) Elaborar campañas de seguridad y salud ocupacional para toda la institución.
- m) Velar por la elaboración e implementación del Plan de Salud Ocupacional de la UNED.
- n) Articular con el Servicio Médico la realización de actividades de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, en el marco del presente reglamento.
- o) Llevar a cabo los programas de señalización de seguridad laboral y actualización de extintores.
- p) Mantener actualizada la siguiente información:
 - Lista de materias primas y sustancia peligrosas empleadas en la Universidad.
 - Agentes de riesgo por ubicación y prioridades, con mapa de riesgo.
 - Registro de funcionarios expuestos a los diferentes riesgos.
 - Evaluación de los agentes de riesgo y de los sistemas de control utilizados.
 - Recopilación y análisis, estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Ausentismo general por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 - Resultado de las inspecciones periódicas internas y externas en salud ocupacional.
 - Cumplimiento de programas de capacitación y educación en temas de salud ocupacional.
 - Planes de emergencia y evaluación de los mismos.

Artículo 7: De los requisitos académicos. La persona encargada del Centro de Salud Ocupacional tendrá rango de coordinador. Su formación profesional debe incluir al menos uno de los siguientes diplomas:

- a. Bachillerato Universitario en Salud Ocupacional
- b. Licenciatura en Salud Ocupacional.
- c. Especialidad Profesional, Maestría o Doctorado de la Educación Superior Universitaria, Pública o Privada, en Salud Ocupacional reconocida en el país.

La formación del personal técnico de este Centro debe incluir al menos, el Diplomado Universitario en Salud Ocupacional.

SECCION II De la Comisión de Salud Ocupacional

Artículo 8: Comisión de Salud Ocupacional. Es el órgano asesor de la Administración encargado de investigar, recomendar, vigilar y promover todo lo relacionado con la Salud Ocupacional de los funcionarios de la UNED y fungirá, además, como un órgano de apoyo del Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 9: De la integración. Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de la UNED como empleador y cuatro en representación de sus funcionarios de la siguiente forma:

Los representantes de la UNED serán los siguientes:

- a) El Vicerrector Ejecutivo o su representante, quien la coordinará.
- b) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- c) El jefe de la Oficina de Servicios Generales.
- d) El coordinador del Servicio Médico.
- e) Cuatro representantes de los funcionarios, quienes se postularán de manera voluntaria, elegidos por votación secreta y directa, de la totalidad de funcionarios de la UNED. Serán declarados electos los cuatro funcionarios que obtengan la mayoría de los votos emitidos. En caso de empate entre los candidatos, ganan los funcionarios que tienen mayor antigüedad de laborar en la UNED.

Para la contabilización de los votos, se utilizará el procedimiento de voto múltiple establecido en el Reglamento Electoral de la Universidad. Este proceso de elección será convocado y coordinado por la Vicerrectoría Ejecutiva.

El encargado del Centro de Salud Ocupacional podrá participar en las sesiones de la comisión con voz pero sin voto.

Los requisitos para participar son los establecidos en los artículos 14 y 15 del Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS, publicado en el Alcance Digital No.8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016. Las prohibiciones para ser representante en la Comisión de Salud Ocupacional, están establecidas en los artículos 13 y 15 de este mismo decreto.

Artículo 10: Plazo de nombramiento. Los miembros de la Comisión durarán en sus cargos tres años, pudiendo ser reelectos mediante el mismo procedimiento utilizado para la designación original. En caso de muerte, renuncia o abandono del cargo de alguno de sus miembros, la persona que lo sustituye ocupará el cargo durante el plazo restante del periodo para el cual fue nombrado o electo. El cargo se debe desempeñar dentro de la

jornada ordinaria de trabajo, sin remuneración adicional y sin menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al funcionario.

Artículo 11: De las funciones de la Comisión. Son funciones de la Comisión de Salud Ocupacional:

- a) Identificar los riesgos del trabajo.
- b) Vigilar para que en las instalaciones de trabajo de la UNED, incluyendo las sedes regionales, se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y cualquier disposición sobre salud ocupacional.
- c) Notificar por escrito al Rector de la UNED las condiciones de riesgo que se hayan identificado para su debida corrección.
- d) Solicitar copia de las estadísticas de accidentabilidad y de los informes de investigación de accidentes y enfermedades, que ocurran en las instalaciones de la UNED, a la persona que sea la responsable de llevar su registro.
- e) Solicitar copia de los informes y programas anuales del Centro de Salud Ocupacional de la UNED y, particularmente del Plan de Salud Ocupacional y velar por su cumplimiento.
- f) Constituirse en enlace de comunicación con el Consejo de Salud Ocupacional
- g) Elaborar un informe anual de las acciones desarrolladas por la Comisión, utilizando para ello el formato propuesto por el Consejo de Salud Ocupacional.
- h) Colaborar en la organización de actividades de información y motivación sobre la prevención de los riesgos laborales.

Artículo 12: De la organización y funcionamiento de la Comisión. La Comisión elegirá de su propio seno, un directorio compuesto por una persona coordinadora y otra como secretario y los demás serán miembros de la Comisión.

1. El coordinador tendrá las siguientes funciones:
 - a) Convocar a sesiones de la Comisión.
 - b) Velar por el correcto desempeño de los demás miembros.
 - c) Coordinar las diversas actividades establecidas en el presente reglamento.
2. El secretario cumplirá las siguientes funciones:
 - a) Llevar las actas de la Comisión.
 - b) Atender y tramitar la correspondencia.
 - c) Firmar, conjuntamente con el coordinador, las actas e informes de la Comisión.
3. Los demás miembros de la Comisión colaborarán con el desarrollo de las competencias y funciones de la Comisión.

4. En ausencia temporal del coordinador o del secretario, la Comisión deberá designar de su propio seno a uno de sus miembros para sustituirlo temporalmente.
5. La Comisión definirá las acciones de trabajo operativas y las reglas internas para su funcionamiento y sesionará, ordinariamente, al menos una vez al mes, en la fecha que acuerden sus miembros. La Comisión podrá sesionar extraordinariamente, cuando así lo convoque la persona coordinadora o la persona a la que se le haya delegado tal coordinación.
6. Al final de cada reunión se levantará un acta debidamente foliada, con el número en la parte superior derecha, por el anverso y reverso y sin tachaduras, en el cual debe quedar asentado lo siguiente:
 - a) Fecha, hora de inicio y conclusión de la reunión.
 - b) Nombre y firma de los miembros presentes.
 - c) En el primer folio del acta inicial se debe consignar la elección de los representantes y la conformación de la Comisión.
 - d) Temas tratados y los acuerdos aprobados en firme.
 - e) Toda modificación a la integración de la Comisión debe quedar asentada en el acta respectiva.
7. Las actas pueden ser asentadas tanto en hojas sueltas para uso electrónico, como en libros debidamente foliados, que estarán a disposición de las autoridades competentes, cuando así lo requieran.

Artículo 13: De las obligaciones de la UNED respecto a la Comisión. Son obligaciones de la UNED respecto a la Comisión:

- a) Constituir la Comisión y velar porque la misma exista de manera regular y continua.
- b) Otorgar el tiempo necesario, en horas hábiles y con goce de salario, para que las personas trabajadoras participen de la elección de sus representantes y para que los integrantes de la Comisión desempeñen sus funciones, sin que medien recargos de trabajo por su asistencia a las sesiones de la Comisión.
- c) Suministrar los materiales, el espacio físico y documentación requerida por la Comisión para realizar las reuniones.
- d) Capacitar a los miembros de las comisiones, como mínimo una vez al año, en materia de salud ocupacional.
- e) Atender las mejoras a las condiciones laborales planteadas por la Comisión, en un plazo de treinta días hábiles posteriores a la fecha de presentación de las solicitudes.

- f) Informar a la Comisión del Plan de Salud Ocupacional de la UNED, así como hacerla partícipe en la formulación de la política institucional en salud ocupacional.

CAPITULO III: DE LOS SERVICIOS DE APOYO

SECCIÓN I: Del Plan de Salud Ocupacional

Artículo 14: Del Plan de Salud Ocupacional. La UNED contará con un Plan de Salud Ocupacional permanente el cual contemplará como mínimo lo siguiente:

- a) Descripción detallada del proceso de trabajo e insumos utilizados.
- b) Evaluación del sistema de control estadístico.
- c) Evaluación de las condiciones de saneamiento básico, riesgos higiénicos, ergonómicos y de seguridad.
- d) Determinación de las necesidades de protección personal, colectiva o contra incendios.
- e) Almacenamiento, transporte, manipulación de mercancías peligrosas (intra y extramuros del centro de trabajo).

Dicho plan será elaborado por el Centro de Salud Ocupacional en colaboración con las instancias correspondientes y lo someterá a la aprobación del CONRE

Artículo 15: Sobre el diagnóstico. El Plan de Salud Ocupacional debe contemplar en primera instancia el diagnóstico de condiciones y medio ambiente de trabajo, con el propósito de tener una visión clara sobre la problemática que encierra la salud ocupacional dentro de la UNED y ser actualizado como máximo cada tres años

SECCION II Del servicio médico de la UNED

Artículo 16: De las funciones en materia de salud ocupacional. La Oficina Encargada del Servicio Médico coadyuvará con la salud ocupacional llevando a cabo las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el análisis y clasificación de los espacios de trabajo, en relación con los riesgos de accidentes y enfermedades.
- b) Establecer los reconocimientos médicos previos a la admisión de nuevos trabajadores para detectar posibles enfermedades perjudiciales, que puedan constituir riesgo para los trabajadores.
- c) Llevar a cabo los reconocimientos médicos periódicos para la vigilancia de la salud de los trabajadores y la detección temprana de alteraciones causadas o no, por el trabajo.
- d) Realizar reconocimientos especiales de salud a funcionarios con ausencias superiores a quince días, motivadas por problemas de salud laboral.
- e) Realizar investigaciones de las causas de enfermedad ocasionadas por el trabajo.

- f) Notificar los casos de accidente y enfermedad originados por el trabajo que sean de su conocimiento
- g) Brindar asesoría permanente en materia de medicina laboral y salud ocupacional, así como, coordinar con la Comisión de Salud Ocupacional y el Centro de Salud Ocupacional sobre estos temas.

CAPÍTULO IV: DE LAS OBLIGACIONES Y MEDIDAS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL

SECCION I: De las obligaciones, responsabilidades y atribuciones de los funcionario

Artículo 17: Obligaciones y atribuciones. Los funcionarios de la UNED tendrán las siguientes obligaciones y atribuciones, en relación con salud ocupacional:

- a) Participar en la elección de sus representantes ante la Comisión.
- b) Apoyar el funcionamiento y desarrollo de las funciones de la Comisión.
- c) Utilizar responsablemente el equipo de seguridad que le sea asignado para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 18: Del deber de vigilancia y denuncia. Cada funcionario es responsable de mantener su lugar de trabajo libre de condiciones inseguras. Además deberá vigilar que se mantenga la seguridad laboral en su lugar de trabajo, reportando a su jefatura, con copia Centro de Salud Ocupacional, cualquier anomalía.

Artículo 19: De la capacitación. Todo funcionario deberá participar en las capacitaciones relacionadas con el tema de salud ocupacional promovidas por la UNED o el Centro de Salud Ocupacional, así como colaborar en materia de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 20: De los avisos preventivos. Todo funcionario respetará los avisos, rotulaciones, señalizaciones y dispositivos de seguridad y de emergencia, colocados en la institución. En caso de remodelaciones en las oficinas o lugares de trabajo en las cuales se requiera remover temporalmente algún tipo de rótulo, señalización o dispositivo de seguridad, la misma deberá ser colocada en el lugar respectivo luego de finalizada la remodelación. Lo anterior será responsabilidad de la oficina de Servicios Generales. Por ningún motivo, se podrá eliminar o remover temporalmente un rótulo o señalización, sin previa autorización del Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 21: De las sustancias inflamables. Bajo ninguna circunstancia, se podrán almacenar materiales combustibles, tóxicos o inflamables en pasillos, debajo de escaleras o cerca de fuentes de calor. Deben utilizarse los espacios utilizados por la Institución para dicho fin.

Artículo 22: De los objetos en los pasillos. Queda prohibido colocar en los pasillos cualquier tipo de material o equipos tales como: cajas, mobiliario,

desechos, computadoras, basura, entre otros. Para desechar equipos o mobiliario, los funcionarios(as) deberán seguir el procedimiento respectivo con el Almacén General de la UNED.

Artículo 23: Del peso máximo que soportan los ascensores. Todos los funcionarios y visitantes sin distinción, deberán respetar el peso máximo de los ascensores

Artículo 24: De los obstáculos de acceso a los ascensores. No se permitirá colocar plantas, mobiliario, ni otros obstáculos en la salida, a los lados de las puertas de los ascensores, ni dentro de estos

SECCION II: Sobre el manejo y transporte de cargas

Artículo 25: De los objetos pesados. La manipulación manual de cargas por el personal de la Universidad u otras personas, no deberá exceder los límites recomendables de 12,5 kg para mujeres y 23 kg para los varones, en el caso que la persona no tenga ningún impedimento médico. Las funcionarias embarazadas no podrán levantar o manipular cargas pesadas. En todos los casos, se deberá seguir el procedimiento correspondiente para el transporte manual de cargas. En los casos en que se transporte material que exceda el peso, según los parámetros supra citados, se deberán utilizar dispositivos de seguridad tales como: fajas o arneses y otros.

Artículo 26: De los medios de transporte de carga pesada. Cuando se necesite manipular cargas que excedan los límites recomendados en el artículo anterior, se utilizarán los medios mecánicos respectivos para su transporte como: carretillas y montacargas, entre otros.

Artículo 27: Del uso de equipos de protección personal. Cuando el personal de la Universidad tenga que manipular o transportar materiales que tengan bordes filosos, cortantes, calientes o cuando se transporte algún químico o sustancia tóxica o circule en ambientes que suponen un riesgo de seguridad para las personas, se deberá utilizar equipo de protección personal y en todos los casos se deberá seguir el protocolo respectivo.

Artículo 28: De la manipulación de los montacargas. Los montacargas podrán ser utilizados sólo por personal autorizado, capacitado en su uso y con las licencias respectivas.

Artículo 29: De la prohibición del transporte de personas. Los carretillos, equipo mecánico para transporte de materiales, así como montacargas, no podrán ser utilizados para el transporte de personas.

SECCION III: Sobre acceso a personas con discapacidad

Artículo 30: De las zonas del parqueo. Se destinarán lugares de parqueo para personas con discapacidad, según lo establecido en la Ley 7600, manteniendo dichos parqueos libres y accesibles para cuando sean requeridos.

Artículo 31: Del deber de respeto a la señalización. Todas las personas deberán respetar las señalizaciones y rotulaciones con el símbolo universal de discapacidad.

SECCION IV: Sobre exámenes clínicos y médicos

Artículo 32: De la obligación de someterse a exámenes clínicos. Será de carácter obligatorio para el personal de la Universidad, realizarse los exámenes clínicos o pruebas médicas que el Servicio Médico de la Universidad indique, cuando se necesite establecer mecanismos de control y prevención de enfermedades de trabajo y vigilancia de la salud.

Artículo 33: De la negativa de someterse a exámenes clínicos. Si alguna persona no se somete a una prueba o examen solicitado por el Servicio Médico de la Universidad, podrá ser objeto de la aplicación del Régimen Disciplinario, dada la responsabilidad compartida que tiene tanto la institución como el personal de las consecuencias del no cumplimiento de la norma establecida.

Artículo 34: De los procesos clínicos en casos de drogadicción. La persona que presente problemas de drogadicción o alcoholismo, deberá someterse al proceso clínico y de apoyo establecido por la Universidad para estos casos.

SECCION V: sobre la póliza de riesgos del trabajo

Artículo 35: De uso de la póliza Se tramitarán mediante la póliza de riesgos de trabajo del INS, los casos debidamente comprobados de accidente o enfermedad de trabajo, propios a las funciones para las cuales se contrató al funcionario.

Artículo 36: Del plazo para interponer la denuncia. El funcionario(a) tendrá 7 días hábiles para reportar el accidente laboral, según lo establecido por el INS. En caso contrario o por expirar el plazo establecido, el accidente deberá ser reportado y trasladado a la CCSS.

Artículo 37: De la atención por el Servicio Médico de la UNED. En caso que un funcionario presente síntomas o signos que infieran una posible enfermedad laboral, el caso deberá ser valorado primeramente por el Servicio Médico de la Universidad. Una vez realizada esa valoración, si se considera necesario deberá referirse al INS. En estos casos, se solicitará al Centro de Salud Ocupacional un perfil del puesto en el cual trabaja el funcionario.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tengo una consulta aquí, hay algo que sí quiero comentar y tal vez podamos dejarlo de alguna manera especificado. En la universidad existe el caso de dos personas que desde hace dos años han reportado situaciones de salud muy severas. En uno de los casos la CCSS no la han querido incapacitar, sino que dicen que la institución la ponga a hacer labores

que no atenten contra su salud, porque ella sí puede hacer labores de oficina y otras cosas.

Esto se elevó a la Oficina de Recursos Humanos, no han querido sustituir a la persona solo por medio tiempo, entonces tiene medio tiempo para que una persona haga ciertos trabajos y ella otras que eventualmente sí podría hacer. Eso le ha ocasionado que más bien se intensifique los dolores, malestares, etc.

Se le dio permiso a la persona por un año por medio de la Rectoría, pero yo ya no puedo darle más permiso según la normativa.

El otro caso es igual y la Oficina de Recursos Humanos dice que entonces se nombre a otra persona por medio tiempo y el otro medio tiempo, otra persona que le ayude, pero con esto no se soluciona la situación.

Yo me tomé la libertad ayer precisamente de hacer unas dos resoluciones donde le instruyo a la Oficina de Recursos Humanos que proceda a sustituir las, porque es inhumano lo que están haciendo, porque con solo ver la forma de caminar de esas personas, se notan los dolores que sufren.

No sé si tendré esa potestad y no sé si la Oficina de Recursos Humanos lo irá a hacer, pero sí es mi obligación. Ellos dicen que técnicamente no puede ser, o sea, hay un criterio técnico al que yo le estoy pasando por encima, pero creo que mi obligación es velar por la buena marcha de la institución.

Con las dos personas lo que recomiendan es que la institución las puede poner a hacer otra cosa.

Quería dejar manifiesta mi preocupación por si en algún momento lo podríamos ver integralmente y meterlo en algún lado.

GUSTAVO AMADOR: De acuerdo, continúo leyendo:

“Artículo 38: Del fraude. El funcionario que finja o simule un accidente o enfermedad de trabajo, u omita información o brinde datos erróneos en un proceso de investigación sobre esta materia, podrá exponerse a una sanción disciplinaria, según lo establecido en la normativa institucional.

SECCIÓN VI: sobre el equipo de protección personal

Artículo 39: Sobre el uso del equipo. La Universidad por medio del Centro de Salud Ocupacional, administrará el equipo de protección personal que considere necesario para mantener la seguridad de los funcionarios y mejorar la prevención de accidentes. Este equipo de protección personal, será de uso individual.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Aquí tenemos otro inconveniente más que todo con los choferes, porque se les da uniformes y no los usan. Aquí podría ponerse que

se les dará el equipo de protección y comodidad personal o vestimenta de uso personal apropiada para el puesto. Es porque ellos pidieron jeans, camiseta polo, se les dio y no las usan.

GUSTAVO AMADOR: De acuerdo, continúo con la lectura:

Artículo 40: De la obligación del uso. A los funcionarios que se les haya “proporcionado el equipo de protección personal necesario para efectuar su trabajo de forma más segura, se le exigirá que lo utilice en todo momento durante su jornada de trabajo. Para lo anterior, los jefes inmediatos serán los responsables de vigilar su correcta utilización.

Artículo 41: Del cuidado. Los funcionarios que tengan bajo su responsabilidad equipo de protección personal asignado, vigilarán su cuidado y limpieza, así como también reportarán anomalías, deterioros o fallos en los equipos al Centro de Salud Ocupacional, para que se pueda sustituir, si se considera necesario.

Artículo 42: Del equipo en mal estado. Ningún funcionario podrá utilizar equipos de protección personal que hayan sido identificados en mal estado por el usuario o por el Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 43: De la pérdida del equipo. El funcionario que tenga asignado equipo de protección personal bajo su cargo, deberá hacerse responsable ante cualquier pérdida del mismo, además de eso deberá reportar la pérdida o sustracción al Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 44: Del régimen disciplinario. Cuando se demuestre que el funcionario no utiliza el equipo de protección personal en el desempeño de sus funciones, podrá ser objeto de aplicación del Régimen Disciplinario del Estatuto de Personal.

SECCION VII: sobre salidas de emergencia y escaleras de emergencia

Artículo 45: De los obstáculos. Las salidas de emergencia deberán permanecer siempre libres de cualquier obstáculo.

Artículo 46: Del uso exclusivo. No se podrán utilizar las salidas de emergencia como salidas habituales.

CAPITULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo único. En lo no previsto en este reglamento se aplicará en forma supletoria la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional D.E. N. 39408-MTSS del 23 de noviembre del 2015, así como la normativa pertinente que emita el Instituto Nacional de Seguros y el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.

Transitorio 2— De la entrada en vigencia del presente Reglamento. El presente Reglamento entrará en vigencia 90 días naturales contados a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

2. Publicar el Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED en el Diario Oficial La Gaceta.
3. Aprobar la modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal, para que sea concordante con lo establecido en la normativa nacional (Decreto Ejecutivo No. 339408-MTSS, publicado en el Alcance Digital No. 8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016) y con la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED:

El punto No. 2 del dictamen es para poner el Estatuto de Personal en concordancia con el decreto ejecutivo y la reforma, que básicamente es sobre la conformación de la Comisión de Salud Ocupacional, donde el siguiente ajuste que hacemos al artículo 41, reitero, es poniéndolo en concordancia con lo que establece el decreto 39408:

“ARTÍCULO 41: De la salud ocupacional.

La UNED adoptará las medidas necesarias para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, la que tiene como finalidad: promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los mismos; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Para tales efectos, existirá el Centro de Salud Ocupacional, encargado de velar por el cumplimiento de la normativa, políticas y programas vigentes en materia de salud ocupacional; así como una Comisión de Salud Ocupacional. Ambos se regirán por lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS del 23 de noviembre del 2015, publicado en el Alcance Digital No.8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016, el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional y por el Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED.”

GUISELLE BOLAÑOS: En relación con el artículo 44, que dice:

“Artículo 44: Del régimen disciplinario. Cuando se demuestre que el funcionario no utiliza el equipo de protección personal en el desempeño de sus funciones, podrá ser objeto de aplicación del Régimen Disciplinario del Estatuto de Personal.”

Se podría poner “cuando no cumple con el uso de la vestimenta”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Y me está diciendo Ana Lucía que en el Estatuto de Personal específicamente en un articulado establece eso.

GUISELLE BOLAÑOS: Y además donde dice, “podrá ser objeto”, se podría cambiar por “será objeto de aplicación del régimen disciplinario”, no es que podrá, es que será.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es en el artículo 111, inciso k) del Estatuto de Personal: “k) Desobedecer injustificadamente las normas de seguridad e higiene tales como uso de uniformes, gabachas, accesorios especiales y cualquier otra que se indique para el desarrollo de las labores a su cargo.”

RODRIGO ARIAS: Para los miembros de la comisión, es el decreto 39408, indica la obligación de las empresas u organizaciones de establecer comisiones en todos los centros de trabajo, donde haya al menos 10 personas y establece como se conforman de acuerdo al número de personas.

Aquí solo hablamos de la comisión única, pero no sé si tenemos obligación de prever que aquellas sedes de la UNED donde haya condiciones de lo que dice el decreto, tengamos que establecer también comisiones específicas, porque dice “conformar comisiones de forma independiente en cada uno de estos centros”, no sé si debemos incorporar la previsión para que en los centros de trabajo que reúnan estas características establezcamos condiciones y entonces decir cómo están conformadas, en el caso de 10 a 50 trabajadores, aunque no creo que tengamos sedes con 50 personas, pero en esos casos tendríamos que decir cuál es la parte del empleados, el patrono, y el otro obviamente como dice el decreto. Pero me parece que deberíamos de prever la conformación de comisiones específicas en los términos que dice el decreto para aquellos centros de trabajo donde haya más de 10 personas o podríamos incluso generalizarlo para todas las sedes de la UNED.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Uno de los grandes problemas que hemos tenido también es a la hora de hacer las brigadas de emergencia, porque ha costado configurarlas, ya que normalmente es la misma gente. Ellos se dividen por zonas pero creo que debería existir algún tipo de estímulo para las personas que participan en eso y si no me equivoco este sería el reglamento preciso para poderlas promover. Me extraña que no lo mencionaron.

Esta es la propuesta del reglamento con las modificaciones realizadas en este sesión, ¿estamos de acuerdo en aprobarlo? Todos de acuerdo y lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO II, inciso 2-b)

CONSIDERANDO:

- 1) El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 635-2017, Art. V, inciso 2), celebrada el 27 de setiembre del 2017 y aprobado en firme en sesión 636-2017, Art. II del 25 de octubre del 2017 (CU.CPDOyA-2017-037), referente a la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED.**
- 2) El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en sesión 2527-2016, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 07 de julio del 2016, mediante el cual solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, retomar la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED que se encuentra en la agenda del Plenario del Consejo Universitario, dado los cambios promulgados en el Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS, en dicha materia (CU-2016-272 y REF. CU-386-2015)**
- 3) Lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS, publicado en el Alcance Digital No.8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016, en la cual se indica las regulaciones que deben considerar los reglamentos de las Comisiones de Salud Ocupacional en las distintas instituciones; particularmente, el “Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional”.**
- 4) Los antecedentes en materia de salud ocupacional en la UNED:**
 - a) El Consejo Universitario en la sesión No. 1544-2001, Art. V, inciso 8), celebrada el 23 de noviembre, 2001, en atención a los decretos ejecutivos sobre salud ocupacional (Decreto No. 18379-TSS y Decreto N° 13466-TSS), acordó lo siguiente:**
 1. Concebir a la salud ocupacional en la UNED como un medio para promover el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los miembros que la constituyen, en favor de la productividad y la competitividad organizacional.
 2. Crear el Centro de Salud Ocupacional dentro de la estructura organizacional, como ente rector de la salud ocupacional en la UNED. (El subrayado no es del original)

3. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional que, en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional, realice el análisis correspondiente para definir la ubicación estructural del Centro creado. Para ello debe considerar lo que establece el Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional (Decreto No. 27434-MTSS) y el documento titulado “Propuesta para implementar un sistema integral de salud ocupacional en la UNED”.
4. Solicitar al Centro de Planificación y Programación Institucional, que en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional, elabore una propuesta sobre las funciones del Centro creado y las funciones de la Comisión de Salud Ocupacional.
5. Solicitar a la Oficina Jurídica una propuesta de modificación de los artículos 41, 42 y 70 del Estatuto de Personal, de manera que dichos articulados se ajusten a lo que establece el Reglamento de las Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto No. 18379-TSS, y lo indicado en el documento “Propuesta para implementar un sistema integral de salud ocupacional en la UNED”.
6. Los acuerdos de la Comisión de Salud Ocupacional deberán ser atendidos por la Administración con carácter prioritario, de acuerdo con la normativa establecida a nivel institucional, nacional o internacional, y deberán estar sustentados en un plan específico de desarrollo de los aspectos de salud ocupacional que requiere la Institución, aprobado por el Consejo de Rectoría.
7. El Centro de Salud Ocupacional contará con una actividad presupuestaria propia, para aquellos aspectos de su estricta competencia y control. En todo lo demás, deberá coordinar con las diferentes unidades, conforme al punto No. 6 de este acuerdo.
8. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional, informe a la Comunidad Universitaria sobre la importancia de que la UNED cuente con un Centro de Salud Ocupacional y de una Comisión de Salud Ocupacional para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y estudiantes de la UNED./ ACUERDO FIRME” (El subrayado no es del original).

b) **Lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de Personal de la Universidad, que a la letra indica:**

“ARTÍCULO 41: Bienestar, Seguridad e Higiene

En la UNED funcionará una unidad administrativa dedicada a la organización de la prevención de las condiciones de riesgo que puedan causar alteración en la salud de los trabajadores, pérdidas económicas, afectar la producción y el medio ambiente y cuya finalidad es promover y mantener el más alto nivel posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general.

Para tal efecto, cumplirá las funciones y actividades técnicas dispuestas en los reglamentos que regulan esta materia. Será la encargada, velará por el cumplimiento en la Universidad de la normativa existente en esta materia y presentará al Consejo de Rectoría las recomendaciones pertinentes.

Además, esa unidad será la responsable de asesorar a la Comisión de Salud Ocupacional. Esta Comisión estará integrada por siete miembros: el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien la coordinará, aportará el apoyo y será el responsable de velar porque se ejecuten las recomendaciones, el Jefe de la Oficina de Servicios Generales o su representante, el médico de empresa, un miembro designado por la organización sindical mayoritaria, un miembro designado por APROUNED, un miembro designado por AFAUNED y un miembro designado por ASEUNED. Los cuatro últimos miembros durarán en sus funciones un período de dos años pudiendo ser relectos.

La Comisión podrá incorporar para su funcionamiento a miembros invitados, de acuerdo a las necesidades, los cuales tendrán voz pero no voto dentro de la Comisión de Salud Ocupacional.” (El subrayado no es del original)

c) **El acuerdo del Consejo de Rectoría (CONRE) aprobado en la sesión ordinaria No. 1411-2005, Art. V, celebrada el 26 de setiembre, 2005 (CR.2005-823), en los puntos 4 y 7, en lo que interesa indican:**

4) “Adscribir el Área de Salud Ocupacional a la Vicerrectoría Ejecutiva, para lo cual se solicita el criterio técnico al Centro de Planificación y Programación Institucional...

...

7) Aprobar y trasladar las disposiciones de Gestión Preventiva y Salud Ocupacional a la Vicerrectoría Ejecutiva.”

- d) **El acuerdo del CONRE aprobado en la sesión No. 1455-2006, Art. VI, inciso 7), celebrada el 28 de agosto, 2006 (CR.2006.684), en los puntos 1 y 2, en lo que interesa indican:**

“1. Aclarar que el nombre correcto es Centro de Salud Ocupacional, instancia adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva, pero en estrecha relación funcional con la Oficina de Recursos Humanos.

2. Solicitar a la Oficina de Presupuesto, una actividad presupuestaria propia para el Centro de Salud Ocupacional, a partir del Presupuesto del 2007.”

- e) **El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión N° 2014-2010, Art. VI, inciso 18), de fecha 4 de febrero, 2010, (CU-2010-061), en el que remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el oficio CSOCP-2-2010 del 25 de enero del 2010 (REF. CU-016-2010), suscrito por el Lic. Dionisio Rodríguez, Encargado del Centro de Salud Ocupacional y Gestión Preventiva, mediante el cual se adjunta propuesta del Reglamento para el cumplimiento de normas en salud ocupacional.**
- f) **En la sesión No. 397-2011 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, de fecha 28 de julio, 2011, se conoce la nota SCU-2011-064, suscrita por Ana Myriam Shing, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Universitario en la que remite las observaciones de la comunidad universitaria en relación con la propuesta del Reglamento para el cumplimiento de normas en salud ocupacional. (REF. CU. 215-2011).**
- g) **El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión No. 2091-2011, Art. IV, inciso 7), de fecha 28 de abril, 2011, en el cual se remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo la solicitud de audiencia de la Comisión de Salud Ocupacional para tratar varios temas en materia de salud ocupacional (CU-2011-217).**
- h) **En la sesión No. 399-2011, celebrada el 17 de agosto, 2011, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo acuerda solicitar a la Comisión de Salud Ocupacional que en conjunto con el Centro de Salud Ocupacional y Gestión Preventiva,**

analicen la propuesta del Reglamento Interno de Salud Ocupacional de la UNED, y proponga una nueva propuesta de reglamento actualizada. Además, se les recomienda que en conjunto valoren la normativa actual sobre este tema.

- i) **En la sesión No. 442-2012, de fecha 3 de octubre, 2012, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, acuerda trasladar a la Oficina Jurídica la propuesta del Reglamento Interno de Salud Ocupacional de la UNED, con el propósito de conocer su criterio al respecto.**

- j) **Mediante el Oficio O.J.2012-286, de fecha 26 de octubre, 2012 (REF. CU. 671-2012), el Jefe de la Oficina Jurídica, Dr. Celín Arce, en atención al acuerdo aprobado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 442-2012, de fecha 3 de octubre, 2012, concluye del análisis realizado lo siguiente:**

“Es criterio de esta Oficina que dicho reglamento debe ser replanteado de manera integral.”

- k) **En la sesión No. 444-2012, de fecha 31 de octubre, 2012, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo acuerda remitir nuevamente la propuesta de Reglamento Interno de Salud Ocupacional a la Comisión de Salud Ocupacional para que realice una revisión integral de la propuesta, con base en lo que indica el Oficio O.J. 2012-286 de la Oficina Jurídica.**

- l) **En la sesión No 455-2013, de fecha 13 de marzo, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibe la propuesta de Reglamento enviada por la Comisión de Salud Ocupacional (REF.CU:127-2013), según lo solicitado en la sesión No. 444-2012, de fecha 31 de octubre, 2012, citada en el considerando anterior. También conoce el Oficio CSOGP 11- 2013 (REF.CU:133-2013), suscrito por el Encargado del Centro de Salud Ocupacional sobre discrepancia con la propuesta de Reglamento presentada por la Comisión de Salud Ocupacional.**

- m) **En la sesión No. 469-2013 de fecha 26 de junio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibe al señor Dionisio Rodríguez**

Montero con el propósito de ampliar y aclarar algunas apreciaciones emitidas por el señor Rodríguez Montero, mediante el Oficio CSOGP-11-2013, de fecha 5 de marzo, 2013 (REF.CU:133-2013).

- n) En la sesión No. 470-2013, de fecha 3 de julio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo procede analizar la última propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED, enviada por la Comisión de Salud Ocupacional (REF.CU:127-2013), tomando en cuenta los antecedentes institucionales en esta materia y lo establecido por la normativa nacional (Decreto N° 18379-TSS, publicado en La Gaceta 154 de fecha 16 de agosto, 1988 y el Decreto N° 27434- MTSS, publicado en La Gaceta N° 229, de fecha miércoles 25 de noviembre de 1998).**
- o) En la sesión No. 471-2013, de fecha 17 de julio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo continúa con el análisis de la última propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, enviada por la Comisión de Salud Ocupacional (REF.CU:127-2013). Con el propósito de ampliar algunos aspectos establecidos en la propuesta reglamentaria, se invita a esta sesión a la señora Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos y a la señora Lourdes Arce, representante del Centro del Servicio Médico de la Universidad.**
- p) En la sesión No. 472-2013, de fecha 23 de julio, 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo acuerda remitir al señor Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica de la UNED, la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional, conocida por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión No. 471-2013, de fecha 17 de julio, 2013, con el propósito de que la revise e incorpore las modificaciones que considere pertinentes.**
- q) En la sesión No. 481-2013, celebrada el 2 de octubre 2013, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo conoce la nota O.J.2013-271, suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, de fecha 25 de setiembre del 2013, (REF. CU. 619-2013), en la que remite la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional, en atención al acuerdo tomado**

por esta Comisión en la sesión No. 472-2013, de fecha 23 de julio, 2013 (Oficio CU.CPDOyA-2013-034).

- r) En la sesión No. 482-2013, de fecha 9 de octubre, 2013, por la importancia de este tema, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo procedió analizar la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional enviada por la Oficina Jurídica, mediante la nota O.J.2013-271, suscrita por el Dr. Celín Arce, de fecha 25 de setiembre, 2013, (REF. CU. 619-2013). Además conoció el criterio respectivo de la Dra. Karla Rojas, Encargada del Servicio Médico de la Universidad y en lo que corresponde, se acogieron algunas de sus recomendaciones.
- 5) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión 2548-2016, Art. II, inciso 2-A), celebrada el 29 de setiembre del 2016, donde autorizan a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, a la elaboración de una propuesta de modificación del Art. 41 del Estatuto de Personal. (CU-2016-405), dado el último Decreto Ejecutivo en materia de salud ocupacional.
- 6) El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 598-2016, Art. V, inciso 1), celebrada el 12 de octubre del 2016, el cual en lo que interesa indica:
- “Remitir al Sr. Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica, la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED (CU-CPDOyA-2013-049), con el fin de que se incorporen los cambios respectivos, tomando en consideración el Decreto No. 39408-MTSS publicado en el Alcance Digital No. 8 de La Gaceta No 19 de fecha 28 de enero 2016, por medio del cual se decreta el “Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional”. / Asimismo, se solicita una propuesta de modificación al Art. 41 del Estatuto de Personal, acorde con el decreto citado anteriormente...”
- 7) El oficio O.J.2017-039, de fecha 1 de febrero, 2017, suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en atención al oficio CU.CPDOyA-2017-001 del 24 de enero de 2017, de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.
- 8) El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 607-2017, Art. V,

inciso 3), celebrada el 8 de febrero del 2017 y aprobado en firme en sesión 608-2017, Art. II, celebrada el 15 de febrero del 2017, mediante el cual se le indica:

“Indicar al Sr. Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica lo siguiente:

- a. Que el contenido de la nota O.J.2017-039 de fecha 01 de febrero del 2017 (REF. CU-041-2017) no responde a lo solicitado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en los acuerdos aprobados en las sesiones 598-2016, Artículo V, inciso 1) celebrada el 18 de octubre del 2016 y sesión 604-2017, Art. III, inciso 1), celebrada el 18 de enero del 2017, en las que se solicita una propuesta de “Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED” y la propuesta de modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal.
- b. Solicitar a la Oficina Jurídica, elaborar según lo indicado en inciso a) anterior, la propuesta de “Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED” y la propuesta de modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal con base en el respectivo Decreto Ejecutivo del 2016 y la información adicional proporcionada por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, con dichos acuerdos, para conocimiento y análisis en esta Comisión y la elaboración del dictamen correspondiente para el Plenario del Consejo Universitario.”

- 9) **El oficio O.J.2017-074 de fecha 22 de febrero, 2017, suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en atención al acuerdo adoptado por la en la sesión 608-2017, Art. II, celebrada el 15 de febrero, 2017, Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, mediante el cual se le solicita una propuesta de “Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED” y la propuesta de modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal con base en el respectivo Decreto Ejecutivo del 2016 y la información adicional proporcionada por esta Comisión.**
- 10) **El oficio ORH-2017-240, de fecha 8 de junio, 2017, suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual emite criterio en relación con la Propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional.**
- 11) **El oficio CPPI-047-2017, de fecha 13 de junio, 2017, suscrito por la señora Ana Iveth Rojas Morales, funcionaria del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI),**

mediante el cual en relación con la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, en lo que interesa indica:

“Por lo anterior, es nuestro interés que: La Comisión de políticas de desarrollo organizacional y administrativo, considere no elevar al Plenario el Reglamento en mención y esperar el estudio técnico respectivo (...)”

- 12) Las visitas de las señoras Karla Rojas, Jefe del Servicio Médico, Ana Lorena Carvajal Pérez Jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, Saily Zamora Rodríguez, funcionaria de la Oficina de Recursos Humanos, Allyson Núñez Méndez, Betsy Ayala Moreira, William Piedra Sánchez; miembros de la Comisión Salud Ocupacional, en la sesión 596-2016.**
- 13) El oficio SCU-2017-149, de fecha 13 de junio del 2017, suscrito por la Sra. Ana Myriam Shing, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, mediante el cual remite a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, los comentarios o sugerencias de la comunidad universitaria acerca de la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, en atención al artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.**
- 14) En atención al artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, inciso d), no se recibieron observaciones al Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED, por parte de los miembros del Consejo Universitario.**
- 15) Lo discutido por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en las sesiones 588-2016, 592-2016, 596-2016, 598-2016, 604-2017, 607-2017, 611-2017, 612-2017-616-2017, 623-2017, 624-2017, 625-2017 y 629-2017, en atención al acuerdo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2527-2016, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 07 de julio del 2016, (CU-2016-272) donde devuelven el dictamen CU.CPDOYA-2013-049 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, con el fin de que se retome la propuesta del Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED, tomando en consideración los cambios que ha tenido la universidad e esta materia.**

SE ACUERDA:

- 1. Aprobar el siguiente Reglamento de Salud Ocupacional de la Universidad Estatal a Distancia (UNED):**

REGLAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UNED

CAPÍTULO I: SECCION ÚNICA: Disposiciones Generales

Artículo 1: De las siglas. Para la implementación del presente reglamento se debe comprender:

Centro:	Centro de Salud Ocupacional de la UNED
Comisión:	Comisión de Salud Ocupacional
CONRE:	Consejo de Rectoría
Consejo:	Consejo Nacional de Salud Ocupacional
INS:	Instituto Nacional de Seguros

Artículo 2: Del objeto. El presente reglamento tiene por objetivo general establecer el marco jurídico que regula la salud ocupacional en la UNED, entendida dicha salud como un medio para promover la calidad de vida de los miembros que integran la comunidad universitaria.

Artículo 3: De los órganos competentes. La UNED contará con una Comisión de Salud Ocupacional y con un Centro de Salud Ocupacional. Este último deberá elaborar y ejecutar un Plan de Salud Ocupacional permanente, aprobado por el CONRE.

Artículo 4: De los recursos económicos. La UNED destinará los recursos necesarios para el buen desarrollo y cumplimiento del Plan de Salud Ocupacional de la institución, así como dotar de los recursos humanos y materiales al Centro de Salud Ocupacional.

CAPITULO II: DE LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN SECCION I: Del Centro de Salud Ocupacional

Artículo 5: Del Centro de Salud Ocupacional. Es la unidad administrativa que tendrá a su cargo la función primordial de promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general. Es un órgano dependiente de la Vicerrectoría Ejecutiva.

Artículo 6: De las funciones. Son funciones del Centro de Salud Ocupacional las siguientes:

- a) Fomentar la salud ocupacional de las personas en las dependencias de la UNED a partir de un abordaje de prevención y

promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza propia de la institución.

- b) Intervenir sobre los factores de riesgo propios o agregados de la actividad laboral, incluyendo la forma y contenido de la organización del trabajo, por medio de un diagnóstico para abordarlos a través de una estrategia de intervención, el cual deberá actualizarse, al menos, cada dos años y estar a disposición de la Universidad, de la Comisión de Salud Ocupacional y de las autoridades competentes, cuando éstas lo requieran, de conformidad con los artículos 282 y 298, ambos del Código de Trabajo.
- c) Informar a los funcionarios sobre las medidas preventivas y de protección vigente, así como de los riesgos laborales y la forma de prevenirlos.
- d) Recomendar en los procesos de contratación administrativa a los proveedores y empresas subcontratadas que brindan servicios a la UNED, sobre las medidas preventivas o de protección vigentes, así como la información de los riesgos que dichas contrataciones pueden generar y la forma de prevenirlos.
- e) Llevar un registro estadístico de los accidentes y enfermedades por consecuencia del trabajo.
- f) Presentar al Consejo Nacional de Salud Ocupacional un informe sobre cada caso de accidente o enfermedad del trabajo con resultado de muerte, dentro de un plazo de diez días hábiles posteriores al acaecimiento del hecho.
- g) Asesorar en el diseño sobre las condiciones de nuevas instalaciones, acondicionamiento y remodelación e incorporación de nuevas maquinarias, equipos y tecnologías de la UNED, en lo que a salud ocupacional corresponda.
- h) Realizar actividades de prevención y promoción de la salud ocupacional que contemple la capacitación y sensibilización de los funcionarios.
- i) Coordinar acciones preventivas de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.
- j) Asesorar en la planificación y organización sobre medidas de seguridad y prevención de la salud en los puestos de trabajo, así

como en el manejo de la maquinaria, equipos, sustancias y materiales utilizados en el proceso de trabajo.

- k) Participar en el diseño y desarrollo de programas de buenas prácticas de salud ocupacional, así como en las pruebas y evaluación de nuevos equipos en relación con la protección a la salud.
- l) Elaborar campañas de seguridad y salud ocupacional para toda la institución.
- m) Velar por la elaboración e implementación del Plan de Salud Ocupacional de la UNED.
- n) Articular con el Servicio Médico la realización de actividades de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, en el marco del presente reglamento.
- o) Llevar a cabo los programas de señalización de seguridad laboral y actualización de extintores.
- p) Mantener actualizada la siguiente información:
 - Lista de materias primas y sustancias peligrosas empleadas en la Universidad.
 - Agentes de riesgo por ubicación y prioridades, con mapa de riesgo.
 - Registro de funcionarios expuestos a los diferentes riesgos.
 - Evaluación de los agentes de riesgo y de los sistemas de control utilizados.
 - Recopilación y análisis, estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Ausentismo general por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 - Resultado de las inspecciones periódicas internas y externas en salud ocupacional.
 - Cumplimiento de programas de capacitación y educación en temas de salud ocupacional.
 - Planes de emergencia y evaluación de los mismos.

Artículo 7: De los requisitos académicos. La persona encargada del Centro de Salud Ocupacional tendrá rango de coordinador. Su formación profesional debe incluir al menos uno de los siguientes diplomas:

- a. Bachillerato Universitario en Salud Ocupacional
- b. Licenciatura en Salud Ocupacional.

- c. Especialidad Profesional, Maestría o Doctorado de la Educación Superior Universitaria, Pública o Privada, en Salud Ocupacional reconocida en el país.

La formación del personal técnico de este Centro debe incluir al menos, el Diplomado Universitario en Salud Ocupacional.

SECCION II De la Comisión de Salud Ocupacional

Artículo 8: Comisión de Salud Ocupacional. Es el órgano asesor de la Administración encargado de investigar, recomendar, vigilar y promover todo lo relacionado con la Salud Ocupacional de los funcionarios de la UNED y fungirá, además, como un órgano de apoyo del Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 9: De la integración. Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de la UNED como empleador y cuatro en representación de sus funcionarios de la siguiente forma:

Los representantes de la UNED serán los siguientes:

- a) El Vicerrector Ejecutivo o su representante, quien la coordinará.
- b) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- c) El jefe de la Oficina de Servicios Generales.
- d) El coordinador del Servicio Médico.
- e) Cuatro representantes de los funcionarios, quienes se postularán de manera voluntaria, elegidos por votación secreta y directa, de la totalidad de funcionarios de la UNED. Serán declarados electos los cuatro funcionarios que obtengan la mayoría de los votos emitidos. En caso de empate entre los candidatos, ganan los funcionarios que tienen mayor antigüedad de laborar en la UNED.

Para la contabilización de los votos, se utilizará el procedimiento de voto múltiple establecido en el Reglamento Electoral de la Universidad. Este proceso de elección será convocado y coordinado por la Vicerrectoría Ejecutiva.

El encargado del Centro de Salud Ocupacional podrá participar en las sesiones de la comisión con voz pero sin voto.

Los requisitos para participar son los establecidos en los artículos 14 y 15 del Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS, publicado en el Alcance Digital No.8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016. Las prohibiciones para ser representante en la Comisión de Salud Ocupacional, están establecidas en los artículos 13 y 15 de este mismo decreto.

Artículo 10: Plazo de nombramiento. Los miembros de la Comisión durarán en sus cargos tres años, pudiendo ser reelectos mediante el mismo procedimiento utilizado para la designación original. En caso de muerte, renuncia o abandono del cargo de alguno de sus miembros, la persona que lo sustituye ocupará el cargo durante el plazo restante del periodo para el cual fue nombrado o electo. El cargo se debe desempeñar dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin remuneración adicional y sin menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al funcionario.

Artículo 11: De las funciones de la Comisión. Son funciones de la Comisión de Salud Ocupacional:

- a) Identificar los riesgos del trabajo.
- b) Vigilar para que en las instalaciones de trabajo de la UNED, incluyendo las sedes regionales, se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y cualquier disposición sobre salud ocupacional.
- c) Notificar por escrito al Rector de la UNED las condiciones de riesgo que se hayan identificado para su debida corrección.
- d) Solicitar copia de las estadísticas de accidentabilidad y de los informes de investigación de accidentes y enfermedades, que ocurran en las instalaciones de la UNED, a la persona que sea la responsable de llevar su registro.
- e) Solicitar copia de los informes y programas anuales del Centro de Salud Ocupacional de la UNED y, particularmente del Plan de Salud Ocupacional y velar por su cumplimiento.
- f) Constituirse en enlace de comunicación con el Consejo de Salud Ocupacional
- g) Elaborar un informe anual de las acciones desarrolladas por la Comisión, utilizando para ello el formato propuesto por el Consejo de Salud Ocupacional.
- h) Colaborar en la organización de actividades de información y motivación sobre la prevención de los riesgos laborales.
- i) Establecer comisiones o subcomisiones en instancias que lo ameriten, según el Art. 3 del decreto 39408 MTSS

Artículo 12: De la organización y funcionamiento de la Comisión. La Comisión elegirá de su propio seno, un directorio compuesto por una persona coordinadora y otra como secretario y los demás serán miembros de la Comisión.

1. El coordinador tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a sesiones de la Comisión.
- b) Velar por el correcto desempeño de los demás miembros.

- c) Coordinar las diversas actividades establecidas en el presente reglamento.

2. El secretario cumplirá las siguientes funciones:

- a) Llevar las actas de la Comisión.
- b) Atender y tramitar la correspondencia.
- c) Firmar, conjuntamente con el coordinador, las actas e informes de la Comisión.

3. Los demás miembros de la Comisión colaborarán con el desarrollo de las competencias y funciones de la Comisión.

4. En ausencia temporal del coordinador o del secretario, la Comisión deberá designar de su propio seno a uno de sus miembros para sustituirlo temporalmente.

5. La Comisión definirá las acciones de trabajo operativas y las reglas internas para su funcionamiento y sesionará, ordinariamente, al menos una vez al mes, en la fecha que acuerden sus miembros.

La Comisión podrá sesionar extraordinariamente, cuando así lo convoque la persona coordinadora o la persona a la que se le haya delegado tal coordinación.

6. Al final de cada reunión se levantará un acta debidamente foliada, con el número en la parte superior derecha, por el anverso y reverso y sin tachaduras, en el cual debe quedar asentado lo siguiente:

- a) Fecha, hora de inicio y conclusión de la reunión.
- b) Nombre y firma de los miembros presentes.
- c) En el primer folio del acta inicial se debe consignar la elección de los representantes y la conformación de la Comisión.
- d) Temas tratados y los acuerdos aprobados en firme.
- e) Toda modificación a la integración de la Comisión debe quedar asentada en el acta respectiva.

7. Las actas pueden ser asentadas tanto en hojas sueltas para uso electrónico, como en libros debidamente foliados, que estarán a disposición de las autoridades competentes, cuando así lo requieran.

Artículo 13: De las obligaciones de la UNED respecto a la Comisión. Son obligaciones de la UNED respecto a la Comisión:

- a) Constituir la Comisión y velar porque la misma exista de manera regular y continua.
- b) Otorgar el tiempo necesario, en horas hábiles y con goce de salario, para que las personas trabajadoras participen de la elección de sus representantes y para que los integrantes de la Comisión desempeñen sus funciones, sin que medien recargos de trabajo por su asistencia a las sesiones de la Comisión.
- c) Suministrar los materiales, el espacio físico y documentación requerida por la Comisión para realizar las reuniones.
- d) Capacitar a los miembros de las comisiones, como mínimo una vez al año, en materia de salud ocupacional.
- e) Atender las mejoras a las condiciones laborales planteadas por la Comisión, en un plazo de treinta días hábiles posteriores a la fecha de presentación de las solicitudes.
- f) Informar a la Comisión del Plan de Salud Ocupacional de la UNED, así como hacerla participe en la formulación de la política institucional en salud ocupacional.

CAPITULO III: DE LOS SERVICIOS DE APOYO

SECCIÓN I: Del Plan de Salud Ocupacional

Artículo 14: Del Plan de Salud Ocupacional. La UNED contará con un Plan de Salud Ocupacional permanente el cual contemplará como mínimo lo siguiente:

- a) Descripción detallada del proceso de trabajo e insumos utilizados.
- b) Evaluación del sistema de control estadístico.
- c) Evaluación de las condiciones de saneamiento básico, riesgos higiénicos, ergonómicos y de seguridad.
- d) Determinación de las necesidades de protección personal, colectiva o contra incendios.
- e) Almacenamiento, transporte, manipulación de mercancías peligrosas (intra y extramuros del centro de trabajo).

Dicho plan será elaborado por el Centro de Salud Ocupacional en colaboración con las instancias correspondientes y lo someterá a la aprobación del CONRE.

Artículo 15: Sobre el diagnóstico. El Plan de Salud Ocupacional debe contemplar en primera instancia el diagnóstico de condiciones y

medio ambiente de trabajo, con el propósito de tener una visión clara sobre la problemática que encierra la salud ocupacional dentro de la UNED y ser actualizado como máximo cada tres años.

SECCION II Del servicio médico de la UNED

Artículo 16: De las funciones en materia de salud ocupacional. La Oficina Encargada del Servicio Médico coadyuvará con la salud ocupacional llevando a cabo las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el análisis y clasificación de los espacios de trabajo, en relación con los riesgos de accidentes y enfermedades.
- b) Establecer los reconocimientos médicos previos a la admisión de nuevos trabajadores para detectar posibles enfermedades perjudiciales, que puedan constituir riesgo para los trabajadores.
- c) Llevar a cabo los reconocimientos médicos periódicos para la vigilancia de la salud de los trabajadores y la detección temprana de alteraciones causadas o no, por el trabajo.
- d) Realizar reconocimientos especiales de salud a funcionarios con ausencias superiores a quince días, motivadas por problemas de salud laboral.
- e) Realizar investigaciones de las causas de enfermedad ocasionadas por el trabajo.
- f) Notificar los casos de accidente y enfermedad originados por el trabajo que sean de su conocimiento
- g) Brindar asesoría permanente en materia de medicina laboral y salud ocupacional, así como, coordinar con la Comisión de Salud Ocupacional y el Centro de Salud Ocupacional sobre estos temas.

CAPÍTULO IV: DE LAS OBLIGACIONES Y MEDIDAS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL

SECCION I: De las obligaciones, responsabilidades y atribuciones de los funcionario

Artículo 17: Obligaciones y atribuciones. Los funcionarios de la UNED tendrán las siguientes obligaciones y atribuciones, en relación con salud ocupacional:

- a) Participar en la elección de sus representantes ante la Comisión.
- b) Apoyar el funcionamiento y desarrollo de las funciones de la Comisión.
- c) Utilizar responsablemente el equipo de seguridad que le sea asignado para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 18: Del deber de vigilancia y denuncia. Cada funcionario es responsable de mantener su lugar de trabajo libre de condiciones

inseguras. Además deberá vigilar que se mantenga la seguridad laboral en su lugar de trabajo, reportando a su jefatura, con copia Centro de Salud Ocupacional, cualquier anomalía.

Artículo 19: De la capacitación. Todo funcionario deberá participar en las capacitaciones relacionadas con el tema de salud ocupacional promovidas por la UNED o el Centro de Salud Ocupacional, así como colaborar en materia de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 20: De los avisos preventivos. Todo funcionario respetará los avisos, rotulaciones, señalizaciones y dispositivos de seguridad y de emergencia, colocados en la institución. En caso de remodelaciones en las oficinas o lugares de trabajo en las cuales se requiera remover temporalmente algún tipo de rótulo, señalización o dispositivo de seguridad, la misma deberá ser colocada en el lugar respectivo luego de finalizada la remodelación. Lo anterior será responsabilidad de la oficina de Servicios Generales. Por ningún motivo, se podrá eliminar o remover temporalmente un rótulo o señalización, sin previa autorización del Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 21: De las sustancias inflamables. Bajo ninguna circunstancia, se podrán almacenar materiales combustibles, tóxicos o inflamables en pasillos, debajo de escaleras o cerca de fuentes de calor. Deben utilizarse los espacios utilizados por la Institución para dicho fin.

Artículo 22: De los objetos en los pasillos. Queda prohibido colocar en los pasillos cualquier tipo de material o equipos tales como: cajas, mobiliario, desechos, computadoras, basura, entre otros. Para desechar equipos o mobiliario, los funcionarios(as) deberán seguir el procedimiento respectivo con el Almacén General de la UNED.

Artículo 23: Del peso máximo que soportan los ascensores. Todos los funcionarios y visitantes sin distinción, deberán respetar el peso máximo de los ascensores

Artículo 24: De los obstáculos de acceso a los ascensores. No se permitirá colocar plantas, mobiliario, ni otros obstáculos en la salida, a los lados de las puertas de los ascensores, ni dentro de estos

SECCION II: Sobre el manejo y transporte de cargas

Artículo 25: De los objetos pesados. La manipulación manual de cargas por el personal de la Universidad u otras personas, no deberá exceder los límites recomendables de 12,5 kg para mujeres y 23 kg para los varones, en el caso que la persona no tenga ningún

impedimento médico. Las funcionarias embarazadas no podrán levantar o manipular cargas pesadas. En todos los casos, se deberá seguir el procedimiento correspondiente para el transporte manual de cargas. En los casos en que se transporte material que exceda el peso, según los parámetros supra citados, se deberán utilizar dispositivos de seguridad tales como: fajas o arneses y otros.

Artículo 26: De los medios de transporte de carga pesada. Cuando se necesite manipular cargas que excedan los límites recomendados en el artículo anterior, se utilizarán los medios mecánicos respectivos para su transporte como: carretillas y montacargas, entre otros.

Artículo 27: Del uso de equipos de protección personal. Cuando el personal de la Universidad tenga que manipular o transportar materiales que tengan bordes filosos, cortantes, calientes o cuando se transporte algún químico o sustancia tóxica o circule en ambientes que suponen un riesgo de seguridad para las personas, se deberá utilizar equipo de protección personal y en todos los casos se deberá seguir el protocolo respectivo.

Artículo 28: De la manipulación de los montacargas. Los montacargas podrán ser utilizados sólo por personal autorizado, capacitado en su uso y con las licencias respectivas.

Artículo 29: De la prohibición del transporte de personas. Los carretillos, equipo mecánico para transporte de materiales, así como montacargas, no podrán ser utilizados para el transporte de personas.

SECCION III: Sobre acceso a personas con discapacidad

Artículo 30: De las zonas del parqueo. Se destinarán lugares de parqueo para personas con discapacidad, según lo establecido en la Ley 7600, manteniendo dichos parqueos libres y accesibles para cuando sean requeridos.

Artículo 31: Del deber de respeto a la señalización. Todas las personas deberán respetar las señalizaciones y rotulaciones con el símbolo universal de discapacidad.

SECCION IV: Sobre exámenes clínicos y médicos

Artículo 32: De la obligación de someterse a exámenes clínicos. Será de carácter obligatorio para el personal de la Universidad, realizarse los exámenes clínicos o pruebas médicas que el Servicio Médico de la Universidad indique, cuando se necesite establecer mecanismos de control y prevención de enfermedades de trabajo y vigilancia de la salud.

Artículo 33: De la negativa de someterse a exámenes clínicos. Si alguna persona no se somete a una prueba o examen solicitado por el Servicio Médico de la Universidad, acorde con lo establecido en el artículo anterior, podrá ser objeto de la aplicación del Régimen Disciplinario, dada la responsabilidad compartida que tiene tanto la institución como el personal, de las consecuencias del no cumplimiento de la norma establecida.

Artículo 34: De los procesos clínicos en casos de drogadicción. La persona que presente problemas de drogadicción o alcoholismo, deberá someterse al proceso clínico y de apoyo establecido por la Universidad para estos casos.

SECCION V: sobre la póliza de riesgos del trabajo

Artículo 35: De uso de la póliza. Se tramitarán mediante la póliza de riesgos de trabajo del INS, los casos debidamente comprobados de accidente o enfermedad de trabajo, propios a las funciones para las cuales se contrató al funcionario.

Artículo 36: Del plazo para interponer la denuncia. El funcionario(a) tendrá siete (7) días hábiles para reportar el accidente laboral, según lo establecido por el INS. En caso contrario o por expirar el plazo establecido, el accidente deberá ser reportado y trasladado a la CCSS.

Artículo 37: De la atención por el Servicio Médico de la UNED. En caso que un funcionario presente síntomas o signos que infieran una posible enfermedad laboral, el caso deberá ser valorado primeramente por el Servicio Médico de la Universidad. Una vez realizada esa valoración, si se considera necesario deberá referirse al INS. En estos casos, se solicitará al Centro de Salud Ocupacional un perfil del puesto en el cual trabaja el funcionario.

Artículo 38: Del fraude. El funcionario que finja o simule un accidente o enfermedad de trabajo, u omita información o brinde datos erróneos en un proceso de investigación sobre esta materia, podrá exponerse a una sanción disciplinaria, según lo establecido en la normativa institucional.

SECCIÓN VI: sobre el equipo de protección personal

Artículo 39: Sobre el uso del equipo. La Universidad por medio del Centro de Salud Ocupacional, administrará el equipo de protección y vestimenta personal que considere necesario para mantener la seguridad de los funcionarios y mejorar la prevención de accidentes. Este equipo de protección personal, será de uso individual.

Artículo 40: De la obligación del uso. A los funcionarios que se les haya proporcionado el equipo de protección personal necesario para efectuar su trabajo de forma más segura, se le exigirá que lo utilice en todo momento durante su jornada de trabajo. Para lo anterior, los jefes inmediatos serán los responsables de vigilar su correcta utilización.

Artículo 41: Del cuidado. Los funcionarios que tengan bajo su responsabilidad equipo de protección personal asignado, vigilarán su cuidado y limpieza, así como también reportarán anomalías, deterioros o fallos en los equipos al Centro de Salud Ocupacional, para que se pueda sustituir, si se considera necesario.

Artículo 42: Del equipo en mal estado. Ningún funcionario podrá utilizar equipos de protección personal que hayan sido identificados en mal estado por el usuario o por el Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 43: De la pérdida del equipo. El funcionario que tenga asignado equipo de protección personal bajo su cargo, deberá hacerse responsable ante cualquier pérdida del mismo, además de eso deberá reportar la pérdida o sustracción al Centro de Salud Ocupacional.

Artículo 44: Del régimen disciplinario. Cuando se demuestre que el funcionario no utiliza el equipo de protección personal o vestimenta en el desempeño de sus funciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 42 y 111, inciso k) del Estatuto de Personal, será objeto de aplicación del Régimen Disciplinario de ese Estatuto.

SECCION VII: sobre salidas de emergencia y escaleras de emergencia

Artículo 45: De los obstáculos. Las salidas de emergencia deberán permanecer siempre libres de cualquier obstáculo.

Artículo 46: Del uso exclusivo. No se podrán utilizar las salidas de emergencia como salidas habituales.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 47: En lo no previsto en este reglamento se aplicará en forma supletoria la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional D.E. N. 39408-MTSS del 23 de noviembre del 2015, así como la normativa pertinente que emita el Instituto Nacional de Seguros y el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.

Transitorio 2— De la entrada en vigencia del presente Reglamento. El presente Reglamento entrará en vigencia 90 días naturales contados a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

2. **Publicar el Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED en el Diario Oficial La Gaceta.**
3. **Aprobar la siguiente modificación del Artículo 41 del Estatuto de Personal, para que sea concordante con lo establecido en la normativa nacional (Decreto Ejecutivo No. 339408-MTSS, publicado en el Alcance Digital No. 8 de La Gaceta, Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016) y con el Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED aprobado en el punto No. 1 de este acuerdo:**

ARTÍCULO 41: De la salud ocupacional. (Estatuto de Personal)

La UNED adoptará las medidas necesarias para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, la que tiene como finalidad: promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los mismos; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Para tales efectos, existirá el Centro de Salud Ocupacional, encargado de velar por el cumplimiento de la normativa, políticas y programas vigentes en materia de salud ocupacional; así como una Comisión de Salud Ocupacional. Ambos se regirán por lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS del 23 de noviembre del 2015, publicado en el Alcance Digital No.8 de La Gaceta,

Diario Oficial, de fecha 28 de enero del 2016, el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional y por el Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED.

ACUERDO FIRME

Al ser las 11:18 am, ingresan a la sala de sesiones los señores José Pablo Meza Pérez, jefe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional y Leonardo Picado Rojas, y la señora Francia Alfaro Calvo, funcionarios del CIEI.

III. VISITA DE LOS FUNCIONARIOS DEL CIEI, PARA EXPONER EL “PERFIL DE ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO, COHORTE DEL I CUATRIMESTRE 2015” Y “ANÁLISIS DE LA COHORTE I-2015 DE ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO A LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA AL III CUATRIMESTRE DE 2016”.

Se retoman los documentos enviados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), referente a los siguientes estudios:

- Perfil de Estudiantes de Primer Ingreso, cohorte del I Cuatrimestre 2015” (CIEI-010-2016), elaborado por la investigadora Francia Alfaro Calvo, con la asistencia del señor Bryan Carranza. (REF. CU-496-2018)
- Análisis de la cohorte I-2015 de estudiantes de primer ingreso a la Universidad Estatal a Distancia al III Cuatrimestre de 2016”, elaborado por el investigador Leonardo Picado Rojas
- Permanencia y Deserción. Datos Relevantes de los estudios del CIEI 2016-2018 sobre estas temáticas”, elaborado por el investigador Leonardo Picado Rojas.

También, el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, sesión 498-2018 Art. V, inciso 1) celebrada el 03 de abril del 2018 (CU.CPDEyCU-2018-002), en el que recomienda que se reciba en el plenario al señor José Pablo Meza Pérez, jefe del CIEI y a los investigadores que realizaron los estudios citados en el punto anterior.

Además, la visita del señor José Pablo Meza Pérez, jefe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, y de los investigadores Francia Alfaro Calvo y Leonardo Picado Rojas, a la presente sesión del Consejo Universitario, con el fin de realizar una presentación de las investigaciones (REF. CU-505 y 508-2018)

LUIS GUILLERMO CARPIO: El motivo de la visita es para conocer el informe del CIEI sobre el “Perfil de estudiantes de primer ingreso, cohorte del I cuatrimestre 2015” y “Análisis de la cohorte I-2015 de estudiantes de primer ingreso a la Universidad Estatal a Distancia al III cuatrimestre de 2016”.

El Consejo Universitario tiene mucho interés en conocer los detalles del informe y que puedan presentar al Consejo Universitario, a efectos de poder tener una retroalimentación amplia y necesaria, principalmente del comportamiento de los estudiantes de primer ingreso.

Quiero indicarles que a las 11:30 a.m. me estaré retirando ya que tengo una reunión con el presidente del INDER y me reincorporo luego, pero estaré atento a los acontecimientos.

Les doy la palabra, para proceder con la presentación.

FRANCIA ALFARO: Este análisis que se hizo de la matrícula de primer ingreso del I cuatrimestre del 2015, fue a raíz de algunos datos que ya eran conocidos dentro de la UNED, como este estudio de Tasas de Deserción de la UNED. Es un estudio que se publica en el año 2008 y que establece que estudiantes de primer ingreso en 1995. A los 6 meses hay una deserción o inactividad para ser técnicamente correctos dentro de la UNED, que sería un 35% que aumenta un año después a un 50%.

En el año 2015 la señora Elisa Sánchez, quién es una estadística la UNED, analiza una cohorte del año 1998 a lo largo de 15 días. Este estudio es estadístico y ella encuentra diferentes niveles de deserción de las diferentes poblaciones de primer ingreso, entre el I, II y III cuatrimestre, encontrando que los estudiantes de I ingreso, entre el I y II cuatrimestre van a tener una deserción del 35.62%. Los estudiantes nuevos del II cuatrimestre no matriculan en un 34% en el II cuatrimestre que les correspondía, y en el III cuatrimestre es donde se ve una deserción mayor que corresponde a un 45%.

En el informe de graduados del 2011, elaborado por la señora Tania Zamora, también hay un dato importante de que del total de graduados analizados en este año, un 61.7% suspendió los estudios durante cuatro períodos académicos y dentro de estos datos un 9% había estado inactivo por los menos durante seis cuatrimestres o más.

Luego se puede ver la evolución durante un año. Lo que se hizo fue seguir dos muestras durante un año completo y a esas dos muestras se les estuvo llamando para hacer encuestas. Estas dos muestras corresponden a los que se matricularon en el segundo cuatrimestre y a los que no se matricularon en el segundo cuatrimestre.

Lo que pasa en la UNED, y como pueden apreciar, es que los estudiantes de primer ingreso del 2015 del primer cuatrimestre correspondían a 4.328, para el

segundo cuatrimestre ya teníamos 2.392, para el tercero 1.672 y para el primer cuatrimestre siguiente año, que sería el cuarto cuatrimestre de estos estudiantes, habían solo 1.221.

Esta información la va a ampliar el compañero Leonardo en la presentación que él hace, en la que se realiza un análisis estadístico por dos años. Pueden ver abajo los porcentajes de deserción entre un cuatrimestre y el siguiente.

A pesar de que no podemos hablar de deserción en este momento, porque dentro de la UNED no se habla de deserción, sino luego de seis cuatrimestres de inactividad, lo que vamos a encontrar es que la mayoría de estos estudiantes no retornan.

Las dos muestras que tuvimos, que son muestras estandarizadas eran de 402 y 395 correspondientemente, son estudiantes que sí se matricularon en el segundo cuatrimestre y los que no. Con el 20% de no respuesta se alcanzó el 332 y 322.

El seguimiento que se hizo, fue de la mitad para arriba, entonces van a estar los estudiantes matriculados y de la mitad para abajo los no matriculados y los que se ven resaltados fueron los estudiantes que se encuestaron.

En el segundo cuatrimestre vamos a llamar a estas dos muestras y se van a caracterizar a los estudiantes que sí continuaron matriculados y a los que no se matricularon se les va a preguntar fundamentalmente por qué no se matricularon.

En el tercer cuatrimestre del 2015 vamos a llamar a los nuevos no matriculados y así también en el siguiente cuatrimestre.

También se va a llamar a los que sí retornaron del grupo que no se matriculó, se llamará a los que nuevamente se matricularon. Entonces vamos a caracterizar a esos estudiantes que continuaron matriculados.

Es una población muy joven y eso lo verán con mi compañero Leonardo, y en su mayoría son solteros. Pueden ver que entre los 17 años y 25 años tenemos una acumulación del 76% dentro de la muestra y la soltería corresponde a un 85%.

Entre los datos de los familiares, un porcentaje bastante pequeño tiene hijos y dentro de ese porcentaje, que es menor al 20% del total, del 56% el 44% son mujeres y 12% son hombres, o sea se tiene una población muy pequeña dentro de la población que matricula, que tiene hijos pero dentro de esa población la mayoría son mujeres.

Este órgano como encargados de tomar las decisiones, ya puede estar visualizando acciones afirmativas al respecto, porque se trata de mujeres jóvenes madres.

En la siguiente información lo que se quería saber es que si todos los mitos que tenemos en relación con la matrícula eran ciertos, si los estudiantes dejan de matricular en la UNED porque tienen muchas obligaciones o porque solo venían a la universidad a cursar el bloque de estudios generales. Esas eran las dos hipótesis que queríamos corroborar. La primera queda descartada.

La condición económica, como se puede ver, es un porcentaje bajo los que trabajan en relación con los estudiantes de hace 20 años y en un porcentaje mayor eran personas casadas y que trabajaban.

Se puede ver que aquí se cae otro mito, que la mayoría de nuestros estudiantes son de edad avanzada y trabajan.

Al ser población tan joven el mayor aporte en el hogar lo va a tener el papá y de seguido la mamá.

Solo un 33% de la muestra trabajaba y de manera asalariada y en empresa privada. La jornada de trabajo principal es de 5 días.

Dentro del nivel académico de los padres se tienen que la mayoría de estos estudiantes vienen de lugares en donde los papás lo que van a tener es primaria completa.

Esto quiere decir, que son en su mayoría profesionales de primera generación y eso a nivel institucional tiene consecuencias, o sea se tienen que hacer acciones al respecto porque no es lo mismo que un estudiante venga de una familia donde papá y mamá han alcanzado por los menos la secundaria completa o la universidad donde para mí el capital intelectual es otro, y el naturalizado va a venir de un hogar donde no.

Entonces vamos a ver que en hombres el porcentaje se va a distribuir diferente entre los niveles educativos, esto quiere decir, que había mayor porcentaje de hombres que tenían un papá con universidad completa o secundaria completa.

Es decir, los hombres que entran a la UNED los del año 2015, tenían mejores condiciones de capital intelectual que las mujeres. Como pueden ver las mujeres en su mayoría, el papá venía tan solo con primaria completa, esto quiere decir que entran en una condición de desventaja económica porque van a ser hogares liderados por hombres con apenas primaria completa.

El nivel de escolaridad de la madre va a ser muy similar entre hombres y mujeres, y de nuevo cumple que la mayoría apenas tiene primaria completa. Como ven la distribución es muy similar entre hombres y mujeres.

En su mayoría son de colegios públicos, y un 65% aplicó examen de admisión en otra universidad, de ese porcentaje lo ganaron y de estos el 52% solicitud de ingreso a carrera y un 48% empezó la carrera. Este porcentaje al final representa

el 10% de la muestra total. Luego se puede ver cuáles fueron las universidades donde aplicó el examen de admisión, en su mayoría en la Universidad de Costa Rica, luego la Universidad Nacional y de último el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

En su mayoría estos estudiantes no tenían beca, estamos hablando del segundo cuatrimestre y apenas un 24% de estos tenía beca, lo cual va a tener una implicación muy fuerte con la deserción.

El motivo de la elección de la UNED, es porque el modelo a distancia se ajusta a sus necesidades, pero pueden ver que aquí hay un conflicto de información cuando vemos el motivo de deserción.

El medio por el que se obtuvo información de la UNED, todos saben que ingresan porque alguien más les dice que es una buena opción.

Con respecto a los usos de herramientas tecnológicas, como es una población muy joven van a tener un amplio uso de estas, la mayoría se conecta todos los días, tienen acceso en su mayoría al teléfono para comunicarse con la universidad y con computadora portátil.

Con el internet que tienen les permite buscar información, entrar a la plataforma, bajar archivos, etc., lo que se les dificultaba más con el internet era completar ejercicios en línea y ver una videoconferencia. Ahí ya empezamos a debilitarnos a nivel metodológico con ellos, porque qué peso tiene lo de las videoconferencias a distancia.

De los no matriculados se puede ver la distribución por edad y luego vienen las razones por las cuales dejaron de matricular. En primer lugar por motivos económicos, la segunda porque no se puede combinar la responsabilidad de estudio con las labores, porque decidió trasladarse a otra universidad, pero luego está la razón de que solo venía a cursar estudios generales, que es el gran mito que siempre manejamos, de que los estudiantes que vienen a la UNED y desertan es porque solo venían a realizar los estudios generales. Esto nos devuelve la pelota a la cancha a nosotros.

Luego está el potencial regreso a la UNED. Se les preguntó si volverían y en su mayoría dijeron que sí, y entre las razones están y hay una gran contradicción porque la gran mayoría dijeron -porque el modelo a distancia se ajusta a mis necesidades-. O sea, es la razón por la que se matriculan, es la razón por la que desertan, pero también es la misma razón por la que quieren volver.

Aquí es donde digo, ¿qué es lo que se está entendiendo por mis necesidades?, y ¿por qué es que creo que la universidad se ajusta a mis necesidades, pero no logro combinar los estudios con mis labores?, cuando se supone que la UNED está diseñada para esta población.

En el tercer cuatrimestre, los nuevos no matriculados cuando se les pregunta si volverían a matricular de nuevo, la gran mayoría dicen que sí y la razón es porque el modelo a distancia se ajusta a sus necesidades y porque es una opción de estudio económica. O sea, sigue pesando el tema de las necesidades y el económico.

Luego a partir de este cuatrimestre, la información se repite. Un año después lo que queda es cerca de un 12% y la información de por qué se salen y por qué regresan es fundamentalmente la misma.

Hasta este punto y este cuatrimestre que es un año después, es donde aparece un mayor porcentaje de estudiantes de los que salen que dicen que lo único que les interesaba era cursar los estudios generales. Como pueden ver no son el porcentaje mayor.

VERNOR MUÑOZ: Una consulta, se dijo que la razón por la que se van y regresa es la misma, pero sin embargo se van por razones económicas y regresan porque el modelo pedagógico es el que más responde a sus necesidades.

FRANCIA ALFARO: Entonces quieren regresar por esa razón y por eso se matriculan. Esa es la razón por la que desean matricular y es la razón por la que quisieran volver la mayoría.

Pero la siguiente razón por la que se van es porque no pueden combinar estudios con el trabajo y ahí es donde digo que hay una inconsistencia, entonces ¿cuáles son las necesidades que sí se ajusta el modelo?

Creo que fundamentalmente aquí podríamos dejarlo, porque lo que viene es lo que se ha venido repitiendo.

En el cuadro donde aparece toda la información, pueden ver que la población que no matricula en el segundo cuatrimestre permaneció casi intacta un año después.

Entonces aquí es donde está nuestra oportunidad de que no se vaya porque si aquí no se hace nada, esta población sigue sin volver, en cambio de los que sí matriculan el segundo cuatrimestre seguimos perdiendo estudiantes de manera paulatina y el porcentaje que regresa es muy pequeño.

Este dato es muy importante, sino matricularon en el segundo cuatrimestre es casi probable que estos estudiantes se mantengan así, sin regresar. En esta población perdimos el 45%, algo lamentable.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Gracias a doña Francia Alfaro por su presentación.

Debo retirarme en este momento, pero quedan en coordinación de la señora Carolina Amerling Quesada.

Al ser las 11:42 a.m. se retira de la sala de sesiones del Consejo Universitario, el señor Luis Guillermo Carpio Malavasi, rector, y sigue presidiendo la señora Carolina Amerling Quesada.

LEONARDO PICADO: Buenos días. Este es un estudio que trato de profundizar muchos de los datos que la compañera Francia descubrió en el estudio.

Cuando se da una primera lectura del trabajo que hace ella nos surgen una serie de preguntas adicionales y con este estudio tratamos de resolverlas.

Ciertamente el objetivo general es analizar el comportamiento de esta cohorte pero en un marco longitudinal de dos años, es decir ver esta cohorte desde su matrícula hasta cómo se ha comportado durante todos estos dos años y ver qué ha pasado con los alumnos.

En la parte de resultados, una de las llamadas de atención a la UNED es este gráfico. Si ven este primer gráfico nos muestra la matrícula de estudiantes de primer ingreso del quinquenio 2011-2015 y gracias a este gráfico podemos ver que es una caída constante en la matrícula. Esa es una llamada de atención para la universidad y particularmente para las personas que toman las decisiones en torno a entender estos datos y qué hacer, ya que la caída es constante en todo este quinquenio para estudiantes de primer ingreso.

El siguiente gráfico puede tratar de caracterizar a la población, ya se sabe que está disminuyendo la población de primer ingreso, o sea caractericémosla para tratar de indagar particularidades de esta población y tratar de ver qué podemos hacer.

Si ven los datos del primer ingreso se comporta de una manera un tanto similar a la matrícula normal que ha venido teniendo la universidad con dos diferencias.

El dato de población de primer ingreso disminuye del promedio general en población femenina, se puede ver un 58% en matrícula femenina cuando la tendencia general en la universidad es que las tres cuartas partes o arriba del 65% de matrícula sea femenina y se tiene datos del 58%.

El gráfico tres da una llamada de atención a nosotros como universidad. En el Segundo Congreso Universitario hemos tratado de que la matrícula aumentara fuera de la GAM. Eso fue en el año 2000.

Luego, 17 años después se tiene la matrícula concentrada en la GAM en porcentajes muy altos, el 68% de la matrícula es matrícula de la GAM y solamente 32% de la misma está fuera de ella. Esto es una llamada de atención a la luz de

todos los acuerdos que se han tenido en la universidad desde el año 2000 y 17 años después todavía se tiene ese panorama.

Como lo decía la compañera Francia hay un cambio en el perfil de la población de primer ingreso, esos años donde era una población que tenía ciertas características de edad, estado civil, socioeconómicas, podemos ver cómo ha venido cambiando.

En el estudio de la compañera Francia se ve una matrícula que es casi en un 83% menor a 30 años y eso nos dice a nosotros como universidad, que se necesita un cambio o modificación de políticas que nos vengán a atender a esta población de primer ingreso.

De igual manera y siguiendo los datos más adelante, podemos citar otra serie de características de esta población en donde los promedios de edad es de 24.4 años.

Las personas que matriculan en esta universidad tienen un promedio de 24 años con un cambio de regiones, y lo que se hizo fue estudiar a los centros universitarios por regiones.

Una de las conclusiones de este estudio es que nosotros UNED diseñamos políticas para la UNED y debemos diseñar políticas para regiones y centros universitarios.

Cuando se ven los datos en forma comparativa, vamos a ver diferencias significativas entre centros universitarios y tenemos una tendencia de diseñar políticas para toda la universidad cuando hay diferencias sustantivas, no solamente entre los centros sino entre las regiones.

Más adelante podemos ver otra serie de datos, y que lo que les acaba de decir se refleja en estos datos que les muestro a modo de ejemplo, cuando vemos la matrícula por centro universitario, vemos que por ejemplo, en el centro universitario de Quepos el 76.2% de la matrícula son mujeres, cuando se vio el promedio de 58% para la UNED en general, o sea quiere decir que hay diferencias entre centros universitarios.

En el caso de Ciudad Neily, Talamanca, Tilarán, Jicaral y Quepos, la matrícula femenina es superior al 70%.

Una de las características que une a estos centros universitarios, es que son centros fuera de la GAM, y esa es una de las particularidades que también vamos a ir perfilando en este estudio.

Si vemos el infograma que aparece a la par, vemos que la población es menor a 20 años en Palmares, San Marcos y Cartago, más allá del 50%, la población es menor a 20 años y son centros dentro de la GAM.

Podemos ver centros universitarios fuera de la GAM, como son Talamanca, Osa y Siquirres. Aquí los porcentajes de personas matriculadas de primer ingreso a la universidad son menor al 25%.

Es decir, hay diferencias sustantivas en la matrícula de primer ingreso en cuanto a edad y sexo en los centros universitarios.

Asimismo, hay diferencias sustantivas en las carreras matriculadas dependiendo del sexo y la edad.

Lo que nosotros tratamos de indagar y que la compañera Francia lo decía, es la evolución de la cohorte.

Para el primer PAC-2015 se tuvo una matrícula de 4.327 estudiantes nuevos que ingresan a la universidad y dos años después nos quedan 1.066 de esas personas. O sea, se perdió más del 75% de la matrícula en solo dos años, o sea se perdió $\frac{3}{4}$ partes de la gente de primer ingreso en la universidad y el saldo que decía la compañera Francia, entre el I cuatrimestre y el II cuatrimestre, es el más importante.

Si vemos los detalles en el II PAC de los 4.300 solo quedaban 2.392 personas. Solamente el 55% de la gente que se matriculó en el I cuatrimestre se volvió a matricular en el II cuatrimestre. Esto nos lanza una serie de preguntas como centro de investigación.

Una de las razones por las que podríamos dirimir esto es, ¿será por el rendimiento académico que influyen que estos se vayan o no?

En el siguiente gráfico se puede ver la caída sustancial y la tendencia en la caída general.

Ciertamente luego del III PAC sigue dándose una caída pero es más atenuada y donde se tiene que entrar de forma fuerte es en la caída entre el I y II PAC. Lo que les decía con anterioridad es que, ¿será el rendimiento académico el caso de una de las razones para que estos estudiantes abandonen la universidad?

Como pueden ver estos datos que revelan el total de asignaturas aprobadas y perdidas, se puede ver que del total de estudiantes, el 56.31% de las materias matriculadas fueron ganadas.

Es decir, de todas las materias que la gente matriculó en un primer cuatrimestre solamente se ganó el 56% de ellas y cuando se ve la diferencia entre población desertora, aquí sí se va a hablar de población desertora según el Reglamento General Estudiantil, y la población que se mantiene en el sistema se van a ver diferencias sustantivas en el rendimiento académico.

El rendimiento va aumentando conforme pasa los cuatrimestres de la población académica. Es decir conforme los estudiantes se mantengan en el sistema el rendimiento va mejorando hasta ubicarlo en un 67% para el último cuatrimestre de estudio.

Otra de las preguntas es si el rendimiento influye o no, ¿pero será el peso de las materias que llevan los estudiantes?, ¿es que llevarán muchas materias? Esa fue otra de las preguntas que nos hicimos en el CIEI.

Cuando se vieron los datos caímos en cuenta de que a manera promedio solo llevan dos asignaturas por cuatrimestre y esto es un peso que le llamaría mínimo. Estamos hablando de que anualmente tienen un problema de 6 materias por año, y eso no varía en los cuatrimestres. Se puede ver un 2.07% en el primero y un 2.11% de manera promedio.

Es importante, caracterizar a la población que se tiene en el sistema y saber por qué se mantiene y cuáles son las características para que esta población se mantenga en el sistema y compararla con la gente que abandona.

Según primeros datos de la población que se mantiene en el sistema, la población femenina es la que se mantiene en el sistema. El 67% de la matrícula es femenina, con una característica como lo decía la compañera Francia de soltería en su mayoría.

Luego se puede ver que es una población menor de 30 años y podemos ver que es una población que también revela diferencias significativas por centro universitario.

Si vemos estos datos, los centros universitarios de la población que se mantuvo en el sistema, por ejemplo en el centro universitario de Puntarenas, el 92.9% de la gente que se mantuvo son mujeres.

Los datos de Jiracal, San Carlos, Liberia, Upala, Cañas y Puntarenas, arriba del 80% de población femenina se mantiene, son datos muy importantes que tienen otra característica en común, que son centros fuera de la GAM. Esto es muy importante.

Luego podemos ver por región que hay diferencias sustantivas. Se tiene el 68% de la matrícula en la región central pero de la gente que se mantiene baja 8 puntos porcentuales. Esto es una llamada de atención a lo que vamos perfilando.

Luego se puede ver un dato fundamental. Otro aspecto que reveló el estudio de la compañera Francia es que hay problemas económicos.

Se ve que al darles una beca mejora la posibilidad de que se mantenga en el sistema y ciertamente hay una mejora significativa en el seguir en la universidad.

Aquellas personas que se mantuvieron en el sistema, el 52% tiene beca. Cuando se comparan con los datos de las personas que se fueron, que son un 6% se tiene una diferencia sustantiva en el impacto de la beca para que ellos y ellas se mantengan el sistema.

El asunto es que la beca es importante para que se mantenga y esa es otra llamada de atención.

Entonces dilucidar nosotros como universidad, si esta beca se tiene que dar a posterior o anterior a la matrícula. Esa es una idea que se refleja en el estudio.

Quiero indicar que el rendimiento académico es fundamental. La diferencia significativa de esta población que se mantiene es que tiene un rendimiento arriba del 80% del primer cuatrimestre.

Si recuerdan el dato que indiqué anteriormente donde solo se pasaban el 52% de las materias del primer cuatrimestre, esto cambia para la población que se mantiene. Esto sube en un 80%.

Entonces el éxito académico del primer cuatrimestre influye decididamente en que esta población se mantenga también.

Cuando se compara con la población que deserta vamos a ver diferencias significativas importantes en torno a este dato. Ya se habló un poco de la gente que se mantiene.

Vamos a hablar de los estudiantes que abandona. La gente que abandona mayoritariamente es masculina y de la GAM. Entonces estamos viendo un perfil bastante interesante y contrastante con lo que indiqué con anterioridad.

Quiero dar un ejemplo bastante puntual. El centro universitario de Alajuela tenía un porcentaje de alrededor del 8% de la matrícula total de primer ingreso. De la gente que abandona sube a representar el 16%, y es un centro de características de la GAM, se puede decir que cursaron los estudios generales, cumplieron el objetivo y se fueron, como lo demostró la compañera Francia y con la interrogante qué indicó, vamos a ver si esto es cierto, sobre el mito de los estudios generales.

GUSTAVO AMADOR: Los estudiantes que son de Poas de Alajuela, ¿pueden ser estudiantes de la GAM?

LEONARDO PICADO: Lo que nosotros estamos trabajando es el estudio de la definición de las líneas de atracción de los centros universitarios y perfilar el centro universitario y la población que tienen. Lo que indica don Gustavo es una de las características de nuestros centros universitarios, que puede atender gente muy cerca o muy largo.

JOSE PABLO MEZA: Un detalle, la GAM inicia en Palmares y termina en Paraíso, entonces sí cubre algunas de esas zonas. Si estuviera cerca de Alajuela estaría más cerca de Atenas.

LEONARDO PICADO: Lo que les decía de la beca. Pueden ver que la población desertora en un 6% tenía beca, es una diferencia casi de nueve veces con la población que se mantiene, o sea, la beca y el rendimiento académico para que esta población siga en el sistema, son fundamentales.

Pueden ver que el rendimiento académico es un 22.6% en contraste con el 80% de rendimiento que tenía la población que se mantiene en el sistema.

Hay un mito que la compañera Francia mencionaba y que nosotros conocemos alrededor del trabajo de la universidad, es que la gente viene a matricular los estudios generales en la UNED, ¿será esto cierto?

El estudio de la compañera Francia ya lo relevaba y nosotros quisimos profundizar un poco en esto.

Ciertamente hay una matrícula importante en el programa de Estudios Generales y ciertamente hay diferencias significativas dependiente del área de temática de los estudios generales, y voy referirme en los rendimientos.

Como pueden ver en los rendimientos académicos de nuestros estudiantes, se puede ver que hay diferencias sustantivas en las diferentes cátedras que componen los estudios generales, que es un 70.8% para la cátedra de Métodos de Estudio a Distancia, luego baja a un 44.8% a Sociología y las demás cátedras alrededor de estos dos porcentajes.

Luego más adelante se indica que es importante ver estas diferencias por región, ya que hay diferencias significativas por región.

Insisto que las políticas universitarias deberían a modo de sugerencia, enfocarse por región o por centro universitario dada las características particulares de cada uno de ellos y los rendimientos que tienen.

En un programa base como los Estudios Generales tenemos un rendimiento del 47.3% en la región Pacífico Central y un 64.0% en la región central, ¿por qué se da esa diferencia de casi 20% porcentuales?, ¿qué está pasando en una región y en otra no?, y que influye decididamente en la aprobación.

Como lo decía anteriormente, el rendimiento académico es muy importante para que ellos y ellas se queden en el sistema. Esta es una llamada de atención.

Otra llamada de atención es el rendimiento diferenciado entre sexos. Hay una diferencia de más de 15 puntos porcentuales en el rendimiento entre hombres y

mujeres, teniendo el rendimiento femenino en un 68.8% y hombres apenas superando el 50% de asignaturas aprobadas.

Luego se dan diferencias significativas por edad. Estos datos nos muestra porque el análisis hay que hacerlo dependiendo de muchas aristas y variables, insisto que la incidencia real depende la región, sexo y edad, esas son tres variables donde las políticas como universidad inciden decididamente y hay cambios sustanciales en el impacto de estas políticas dependiendo de estas tres variables.

De igual manera en el último gráfico tratamos de responder la pregunta ¿UNED solo para estudios generales?, realmente de toda la cohorte encontramos 89 casos para el primer cuatrimestre que efectivamente son gente que viene solo a matricular los estudios generales, pero estos 89 casos representan solo el 2.1% de la cohorte. Se está hablando de un 2% de la cohorte.

Sin embargo, este 2% cuando vemos que vinieron a cursar los estudios generales y cuando cumplieron con el objetivo de ganar solamente estos cursos, vemos que esto cae a 37 casos, o sea 0.8% de la cohorte realmente vino a la UNED a estudiar generales y cumplió con el objetivo.

Se hizo el análisis longitudinal para los siguientes cuatrimestres y se detectaron 75 casos adicionales de gente que vienen a cursar los estudios generales en la universidad para totalizar un 3.8% de la cohorte en estudio, o sea solo 164 casos de toda la matrícula de primer ingreso, cursó estudios generales en la UNED, y solamente el 1.4% del total de la cohorte cumplió con su objetivo.

Esta sería mi presentación.

JOSE PABLO MEZA: Por respeto al Consejo enviamos un tercer estudio que es en relación a la inactividad que hicimos para cuatro centros universitarios, entre ellos Desamparados por las condiciones y características que mencionó Leonardo, porque era el que más perdía estudiantes.

Dentro de San Jose tenemos San Vito por ser lejano y San Carlos, algunos datos interesantes sobre esto y la evolución.

Estudiamos cohortes distintas, me he permitido prepararles un pequeño resumen de ocho preguntas que nos hicimos a nivel de discusión interna y se dio una discusión en dúo con Leonardo ¿por qué estudiar inactividad? ¿cuáles son las causas de la inactividad? y ese tipo de preguntas.

Hay varios elementos que nos llamó la atención de la inactividad, y es que estos centros universitarios tienen características distintas a esa inactividad y juegan papeles importantes.

El primero por ejemplo, para San Carlos, una de las opciones que establecen, ¿por qué ingresaron a la universidad?, ¿establecieron solo estudios generales?,

pero eso tiene una característica, eso tiene que ver mucho con la movilidad académica, por ser una zona rural donde aspiran a entrar a las universidades públicas y no lograron hacerlo, la UNED juega un papel importante.

El caso de Desamparados uno de los elementos que ellos identificaron, eran los costos y esto está asociado a que hay mucha oferta en la zona de otras universidades y ahí la universidad compite con una razón de costos.

También el caso de San Vito donde hay elementos en los cuales ellos identifican la cercanía y la oferta académica, pero es que en San Vito no hay otras universidades.

En el caso de Alajuela, tiene la particularidad esencialmente que es una población con características mucho más urbanas y este tipo de cuestiones, de que la oferta de las universidades es distinta, entonces no juega como un elemento muy relevante en la discusión.

Lo que sí sabemos es que hay elementos que nos permiten hacer seguimiento a las diferentes cohortes, por ejemplo aquí les estoy mostrando el sistema de información en la toma de decisiones.

Podemos ir viendo como ha venido evolucionando la matrícula por diferentes periodos y cuanta gente nos queda de la matrícula inicial total del 2015, a cuanto nos queda actualmente y se ve como anualmente ha venido bajando.

También tenemos el dato de cuantos estudiantes se han graduado de esta cohorte a la fecha.

Se amplía la sesión una hora más para continuar con el tema.

Tenemos un gráfico de cuantos estudiantes se han graduado, cerca de 90 personas en este momento. El periodo de vida o de trayectoria dentro de la universidad normalmente es de 6 a 7 años y hay un porcentaje aproximado del 16% al 18% por cohorte que se graduó.

Esa es la otra parte que nos hace falta del estudio para ver en qué se están graduando y donde se están graduando.

Dentro de estos elementos, esencialmente dentro de ese estudio de inactividad que viene por cada uno de los centros universitarios, la conclusión es que hay diferentes motivos de inactividad para cada centro universitario que hay que comenzar a explorarlo, escénicamente esa es la intervención que quería hacer, les entregamos el material.

CAROLINA AMERLING: Les agradecemos a Jose Pablo, Leonardo y Francia, ¿si alguno tiene consultas para los compañeros del CIEI?

GUISELLE BOLAÑOS: Buenas tardes, don Leonardo, doña Francia y don Jose Pablo. Agradecerles la información que nos brindan, porque esta es información relevante no solamente para la toma de decisiones en la parte académica, sino fundamentalmente en la determinación de políticas de la universidad y estudios de este tipo son necesarios.

Solo tengo una inquietud y vieran que cada vez que leo un estudio de ustedes me preocupa muchísimo, porque se generalizan resultados con poblaciones muy pequeñas y yo no puedo hacer eso. En un tipo de investigación como este, por ejemplo, estoy viendo población inactiva en el primer cuatrimestre del 2017 que nos acaba de presentar don Jose Pablo, son solo ocho estudiantes encuestados en San Vito.

No puedo generalizar resultados con ocho estudiantes de un centro universitario y veinticinco estudiantes en Desamparados donde existe una población tan grande como la de este centro.

No desmerito el valor de la investigación, pero sí creo que hay que ser muy cautos con las conclusiones que se obtengan cuando se tienen datos de tan pocos estudiantes.

Sé y no me lo tienen que decir que cuesta que el estudiante responda, escogemos una muestra mucho mayor, el nivel de respuesta que se obtiene no es el más adecuado, entonces dentro de ese papel que estamos considerando, es importante hacer esas observaciones porque si no prácticamente la universidad siempre va a salir mal evaluada en todos los aspectos, porque el nivel de respuesta es muy pequeño y sucede desde que la UNED se creó hasta ahora, eso sí me preocupa.

Sin embargo, evidentemente hay cosas que si nos tienen que preocupar, ¿por qué el estudiante deserta?, ¿por qué el estudiante no permanece?, ¿cuál es el tipo de estudiante que estamos formando? y ¿en que lo estamos formando?, ¿cuál es el grado en que está? Todo eso es importantísimo para nosotros.

Particularmente cada vez que leo un informe de ustedes me cuestiono, ¿cómo se hacen afirmaciones tan tajantes con poblaciones tan pequeñas? Esa es mi preocupación sin desmeritar el valor de lo que ustedes están investigando y el hecho de que ustedes están dando seguimiento a cohortes, me parece excelente, porque a veces hacemos una cohorte y a los tres años hacemos otra y entonces ¿cómo pego eso?, ya no se puede.

En cambio sí le damos seguimiento a los mismos estudiantes, entonces ahí sí vamos a tener una realidad de la población que finalmente estamos formando y

que logramos entregar a la sociedad como obligación de la universidad, eso sí me parece importante.

Pero eso es una preocupación personal y por eso se las externo, me preocupa siempre el número de respuesta con base en la cual brindo informaciones, gracias.

VERNOR MUÑOZ: Buenos días, primero quiero agradecerles la visita y felicitarles por el trabajo que han realizado, me parece muy importante.

Tengo algunas dudas con las variables de la investigación, porque para determinar los motivos de no continuar la matrícula en la UNED de los estudiantes, lo cierto es que en muchos de los casos lo que existe es como una combinación de circunstancias, en realidad es muy difícil encontrar por supuesto que sea solo una situación o una variable lo que condiciona su permanencia o no, es decir normalmente son por razones económicas, pero también es por razones familiares como se aplica aquí mezclado con dificultades laborales, los que en última instancia empujan a nuestros estudiantes a no continuar.

Estos son factores que no sé cómo interpretarlos, no sé cómo se podrían combinar esas variables desde la interpretación de esos motivos.

El otro asunto es que sería interesante también conocer si los motivos económicos se deben a una apreciación comparativa para el estudiante respecto de otras universidades públicas. No sé si es que la UNED resulta más cara que las otras o lo contrario, o si se debe a razones económicas más de índole de las finanzas personales o familiares, o sea que no es que se va de la UNED para matricular en una más barata, si es que hay otra más barata.

Ese panorama comparativo no está acá, creo que no es parte de los objetivos de la investigación, pero genera alguna duda por lo menos en mi caso de ¿cuáles son los alcances de esa consideración?

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias, un saludo a Francia, Leonardo y a don Jose Pablo.

Agradecerles por los informes, creo que dan una serie de datos e información sumamente valiosa para la emisión de nuevas políticas que requiere la universidad, porque nuestra población estudiantil como ustedes lo demuestran evidentemente ha cambiado, viene cambiando y va a seguir cambiando desde todo punto de vista.

Empecemos por la edad, aquí estábamos acostumbrados allá en los inicios a una población estudiantil que tendría que estar por arriba de los 30 años en promedio, luego me acuerdo cuando bajo a 29 años, y se estancó por ahí de 27 años. Aquí vemos donde sigue bajando pero no solamente sigue bajando el promedio sino que los menores de 20 años son una población de nuevo ingreso muy

considerable cuando siempre habíamos dicho que los estudiantes recién graduados de colegio no eran nuestra población meta, pero por lo visto para muchos recién graduados de colegio si somos la universidad meta.

Vamos a tener que ver de qué manera vamos a responder a ese nuevo estudiante que ve como primera opción a la Universidad Estatal a Distancia y tenemos que valorar prácticamente todo el quehacer institucional para responder a esa población desde las carreras a todos los servicios que se les brinda para que se mantengan, continúen y se gradúen de esta institución.

Y eso también pensando en las opciones posteriores a su graduación donde nosotros también tenemos que enfocar una serie de las acciones de la universidad con programas de actualización y obviamente estudios de posgrado igualmente.

Me llama mucho la atención el acceso a internet, el uso de computadora, las aplicaciones que tienen de internet los estudiantes que ustedes identificaron y no se matricularon, porque nosotros necesariamente tenemos que pensar en profundizar aquellas variables que nos identifican como universidad a distancia que en esta época requiere un uso intensivo de nuevas tecnologías, para responder además a esas características del nuevo estudiante que está viniendo a la universidad.

En este punto no vi información, pero quería preguntarles porque ustedes mencionan como motivo de venir a la universidad el modelo de educación a distancia en términos generales, el motivo de irse del modelo de educación a distancia y el motivo de volver al modelo de educación a distancia.

Pero no sé si especifican en las razones o en las características ya más detalladas de ese concepto genérico, educación a distancia son los servicios, son los materiales educativos, son el acompañamiento, en fin, que en particular demanda esa población de lo que sería en términos genéricos el modelo de educación a distancia, ¿son tutorías?, ¿son atenciones por internet?, ¿es la plataforma de internet?, ¿están esas nuevas características de esta nueva población?, en fin, hay algo en particular que hayan identificado o hay algún estudio que quiera profundizar en esa materia más adelante.

Para desmenuzar por decirlo así, componentes del modelo de educación a distancia que pueda responder a las expectativas de esa población que viene a la universidad.

En materia de costo, creo que tenemos que hacer una revisión general en grado y posgrado. Sigo insistiendo que ahí tenemos que poner atención particular a la forma en la que se han venido estableciendo y como han evolucionado los precios de la universidad, que tienen que estar vinculados a los servicios que le brindan al estudiante.

En muchos lugares los estudiantes le dicen a uno, -es que me siguen cobrando los materiales como si fueran los materiales de antes-, y ya no son los mismos de antes, ahora en muchas materias hay una mayor flexibilidad y una disponibilidad diferente para acceder a los materiales que la universidad viene preparando.

El otro día me decía don René que hay una cantidad de libros muy alto de unidades didácticas que están ya en formatos digitales, lo cual para dárselo al estudiante no tendría ningún costo adicional más que el de la elaboración previa, lo cual ayudaría a reformular nosotros también las fórmulas de aranceles que tiene la universidad, esos serían como elementos que nos vienen a ayudar a nosotros para pensar en políticas en esos campos específicos.

Si estaba más preocupado por llegar a esos detalles del modelo de educación a distancia dado que parece que es la mayor variable que anda alrededor de la matrícula, la permanencia, la ida y la vuelta a la universidad.

Me llama la atención también en lo que Francia nos presentaba al principio cuando nos dice que del estudio de graduados creo que del 2011, que un 28% estuvo fuera por más de cuatro periodos

FRANCIA ALFARO: El 9% por más de seis.

RODRIGO ARIAS: Y un 60 o 70% estuvo por más de dos, eso calificaría dentro de lo que Leonardo nos decía me imagino como parte de la población intermitente que va y viene pero que finalmente se gradúa.

Entonces también nos dice que hay un ansia de superación de esa persona que por diferentes motivos que ustedes mencionaron y otras más se van, pero siempre mantienen la idea de regresar y me hace pensar en ¿qué seguimiento le vamos a dar a ese estudiante que se va?, ¿qué hace la cátedra?, ¿qué hace el programa?, ¿qué hace la escuela?, ¿qué hace la universidad cuando un estudiante no se matricula en el siguiente periodo académico? ¿Lo llaman? ¿Lo buscan? o ¿no hacen nada?

Creo que ahí hay un punto medular donde tenemos que hacer algo al respecto. Cómo se interviene, para por lo menos identificar el motivo por el cual se fue e instarlo a volver, porque creo que aquí podría haber una diferencia muy grande en evitar la caída estrepitosa que se da de un cuatrimestre a otro sobre todo a los que vienen por primera vez.

Muchas gracias por la información.

NORA GONZALEZ: Muchas gracias CIEI y a ustedes en especial por venir a presentarnos este informe que ya había sido del conocimiento de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios. Este último que nos acaban de entregar no fue conocido y me parece muy interesante.

En la comisión desde que vimos ese informe nos dimos cuenta de la trascendencia que tenía para la toma de decisiones, porque el comportamiento de una cohorte a lo largo ya de más de dos años es un indicador, creo de relevancia, para nosotros definir un norte.

Esa cohorte se comporta de la misma manera en que se comportan las otras cohortes en el tema de lo que es el ingreso, el número de estudiantes, el número de abandono, el número de porcentaje de deserción, etc.

Entonces nosotros podríamos decir que efectivamente podríamos generar, hacer algunas generalizaciones para comportamientos de otras cohortes.

Don Rodrigo hizo una acotación que me parece muy interesante, que tiene que ver con ¿qué hace la universidad cuando el estudiante se va? Creo que es una importante área de mejora, creería quizás que desde la DAES se debería pensar o desde el centro universitario se podría identificar ¿cuál es el camino a seguir?, o quizás nosotros desde acá pensar una ruta para instruir a la administración para que la siga y esto sí lo converse en varias ocasiones con don Jose Pablo Meza a raíz de los resultados de esta investigación.

También hay otro momento en el cual la UNED debería intervenir y debería pensar en un proceso para apalear este problema, sobre todo del abandono y el comportamiento de quienes matriculan de acuerdo a sus necesidades, porque tenemos lo siguiente y usted don Jose Pablo si me equivoco me corrije en lo que hemos razonado y en la propuesta que hemos pensado.

Lo que razonamos fue lo siguiente. En el gran área metropolitana es donde se concentra la mayor cantidad de personas que ingresan a la universidad, son personas que tienen un promedio de 22 años de edad, de 18 a 25 años aproximadamente en un sector en el cual hay más abandono escolar.

Estas poblaciones son a su vez, no sé si es por deducción mía por el tema de índices de desarrollo, creería que la lógica me diría que son poblaciones que están menos vulnerables que las que matriculan fuera del gran área metropolitana a nivel de índice de desarrollo.

Lo que sí es cierto es que es una población, que es la que más ingresa y es la que más abandona y es la que tiene más abandono escolar y más deserción.

Pero tenemos otra población de acuerdo a los datos que están ahí que tiene un promedio de 20 a 25 años, que son las personas que tiene menor porcentaje respecto de la matrícula en general, son las que generan más permanencia a lo largo de toda su carrera y que sacan sus carreras en menos tiempo, pero que también tienen otra particularidad por la beca que reciben.

La beca es el incentivo para que ellos se queden y estas personas a su vez pertenecen no a la gran área metropolitana, el porcentaje de personas de

promedio de edad de 25 años son los que pertenecen y están fuera del gran área metropolitana.

Si este porcentaje es así, que no recuerdo cual es, de estos chicos porque son muy jóvenes, que matriculan de primer ingreso en el gran área metropolitana sobre todo en el CU de San Jose, Alajuela y Desamparados si mi memoria no me falla, son los que hacen mayor abandono, pero a su vez son los que generan en términos administrativos y económicos un mayor egreso a la universidad porque hay que invertir en docencia, en infraestructura, en libros, etc. y esos son los que se van muy rápido.

Así las cosas pareciera y lo dejo para consideración del plenario, pareciera entonces que la UNED podría pensar en una forma de captar y de identificar primero a sus estudiantes con un empadronamiento que implique identificar ¿quiénes van a matricular?, ¿qué intención de carrera tienen?, ¿qué necesidades económicas tienen? y que todos participen de la misma manera el día de la matrícula, porque no se le va a negar ni a restringir la matrícula, sino es hacer una discriminación positiva de este proceso.

Entonces a partir de las necesidades que haya de matrícula y de posibilidades por región, se permita que personas con cierta edad que requieran becas, sean las que matriculen prioritariamente el día que inicia la matrícula y que luego se vayan haciendo otras discriminaciones para que ingresen primero los que ya estén en licenciatura, luego los que estén en bachillerato, después los que están en diplomado y los de primer ingreso, que se identifiquen ciertas condiciones de manera que podamos garantizar y sobre todo con el tema de las becas de los que matriculan de primer ingreso, sean personas que tengan prioritariamente una cierta edad, porque el dato nos dice que son los que permanecen, porque eso va a garantizar la permanencia.

Eso nos aseguraría que la universidad va a hacer un uso más óptimo de los cupos que va a dar para su matrícula y puede garantizar que se van a quedar los que realmente pueden tener en proyección estadística una mayor permanencia.

Creería que esa es una opción de lo que nosotros tendríamos que ver como Consejo y como las posibilidades para mejorar este tema del abandono escolar, si con esas políticas se puede hacer hasta incluso un plan piloto para que se implemente en principio, y así no tendríamos tanto abandono y haríamos un mejor uso del recurso que tenemos, un mejor servicio a la sociedad costarricense.

OLDER MONTANO: Primero que nada agradecer la presentación que nos hicieron doña Francia, don Leonardo y don Jose Pablo.

Toda esta información que nos traen acá es sumamente importante para la toma de decisiones, porque muchas veces al estudiante se le ve como acá, como simples números, pero lo importante es lo que se da después, qué se hace con esta información, porque cuando veo y como lo mencionó don Rodrigo, cuando

todo gira en torno al modelo de educación a distancia, al ser estudiante sí me doy cuenta del por qué se da ese comportamiento aunque técnicamente no lo tengo.

Pero uno palpa y siente en los estudiantes el por qué se da esa situación. Cuando un estudiante ingresa a la universidad por el modelo a distancia se crea una perspectiva, se crea una idea y cuando ya está adentro y ve que ese ideal, que esa idea, que esa expectativa que se generó no es la que tenía o es la que se le da, es ahí cuando el estudiante se va.

Entonces el ingreso es porque el estudiante cree que el modelo a distancia se adecua a las condiciones que el anda buscando, pero el estudiante una vez que se fue, aún tiene la expectativa de volver por el modelo de educación a distancia, es por lo mismo, porque para la mayoría de los estudiantes es la única oportunidad de tener la posibilidad de salir adelante con un estudio de educación superior.

Creo que en lo que tenemos que enfocarnos es, en que es lo que se le está ofreciendo al estudiante para que esa expectativa que él se genera a la hora del ingreso se le dé y permanezca.

Es increíble ver cuando Leonardo lo expreso, el porcentaje que se da de los estudiantes que matriculan y los que permanecen en un segundo cuatrimestre. Ese porcentaje es sumamente abismal, ¿qué no le estamos dando al estudiante? Si llega y matricula en la universidad es por algo, es porque él cree en la universidad, es porque el siente que la universidad le puede suplir la necesidad que el anda buscando.

Pero cuando llega y se da cuenta de la realidad, ¿por qué se nos va? Ya con solo que el estudiante llegue, eso cuesta y deberíamos aprovechar a esos estudiantes que toman la decisión de venir a la universidad, pero no es suficiente, pero estoy completamente seguro, no tengo el estudio técnico, pero sí estoy completamente seguro de que si esta universidad se enfoca en los servicios de los estudiantes y en el acompañamiento, estos números van a variar y van a variar muchísimo.

De verdad creo que ahora ya con los números, porque esto que esta acá son simples números, sino lo sabemos utilizar no tiene ningún sentido, debemos tomar decisiones del ¿por qué?

Les agradezco bastante porque es bien claro, los estudiantes llegan a la universidad por el modelo de educación a distancia y ya cuando están afuera el motivo de regresar a la universidad es también por el modelo de educación a distancia.

Entonces ¿en que está fallando la universidad en ese modelo de educación a distancia?

Creo que esa sería la pregunta, no se contemplan esos aspectos de ¿por qué si el estudiante llega a la universidad por un modelo de educación a distancia, aun estando fuera ahora volver a la universidad por ese mismo modelo?

Les agradezco nuevamente, pero si no se toman decisiones para ver en que está fallando la universidad como modelo de educación a distancia, no estaríamos haciendo absolutamente nada.

Muchas gracias por esta información.

ALVARO GARCIA: Muchas gracias a los compañeros y a la compañera por la presentación, Francia, Leonardo y Juan Pablo.

Este informe de investigación tiene algo que tienen todos los informes de investigación, que abren nuevas rutas, nuevas betas de investigación y a pesar de que uno pueda tener igual que doña Guiselle algunas dudas sobre la representatividad de los datos, en algunos casos en realidad si hay unas tendencias que se están identificando y me parece que efectivamente hay que seguir estudiando para tener un mejor conocimiento de esto.

Ustedes lo decían bien, que esto sirve para generar política en la universidad, he hablado aquí del ciclo de vida de la política y precisamente una de las cosas es entender adecuadamente el problema que se está presentando. Francia y Leonardo hicieron énfasis de que no es cierto que los estudiantes solo vienen a hacer generales y esa era una tesis que se tenía.

Y si uno emite política sobre eso cuando realmente ese no es el problema, entonces no lo vamos a solucionar. Por eso es que es importante tener conocimiento acerca de lo que está pasando.

Otra cosa a la que nadie le dio énfasis, y seguramente como yo fui estudiante de la UNED, iba viendo a ver si cumplía o no con el perfil que ustedes estaban estableciendo, algo que no le dan énfasis es que hay gente que piensa que también a la UNED llega gente que no pasó el examen de admisión de la UCR, del TEC o de la UNA y no es cierto.

El énfasis que le dieron a la gente que no viene necesariamente hacer generales no se lo dieron al hecho en que efectivamente y me gusto verlo ahí, que no es cierto que los estudiantes de la UNED vienen a estudiar aquí porque no pudieron hacer ingreso a la UCR, al TEC o a la UNA. Sí lo lograron y aun así eligieron a la universidad por ciertas características y además es importantísimo para mí darle énfasis, porque no es cierto que los estudiantes que llegamos a la UNED no pasamos los exámenes de la UCR.

Yo pasé el examen de la UCR y podía entrar a carrera ahí, pero me adecuaba más precisamente al modelo a distancia y por eso terminé estudiando en la UNED, por eso les digo que eso es algo importante.

También trabajo en el Centro de Planificación y en su momento hicimos unos mapas de las poblaciones estudiantiles y me acuerdo que hice uno donde se establecía la población de la UNED en comparación con la población según el censo y en ese momento salíamos tablas.

Es cierto que la población de la UNED está más en la GAM, pero es que la población nacional está más en la GAM, entonces por eso es que hay que tomar en cuenta eso.

Algo que me gustaría contrastar es que también sabemos que fuera de la GAM las personas que van a secundaria tienen un menor índice de aprobación, por ejemplo en el examen de bachillerato, entonces eso implicaría que más bien tenemos una población mayor de la que está disponible para ingresar a la universidad en esos lugares y si está en concordancia con los valores del censo. No sé si me explico, eso me parece que sería algo bonito de resaltar e investigar y de verlo.

Que haya menos población en las regiones a mi también me parece que es lógico, primero porque la población es menor fuera de la GAM, luego existen otras teorías acerca de la concentración de recursos productivos que siempre se dan en las urbes y eso implica que también la gente va a estar más motivada a estudiar en la universidad si viven en esas urbes.

La otra cuestión es la teoría del capital humano que dice que para que usted este motivado a estudiar, usted tiene que percibir que va a tener una rentabilidad de la inversión, y en lugares donde la economía está deprimida, eso hará que las personas no estén tan anuentes a seguir estudios universitarios y eso también afecta y por eso es que a uno no le debe extrañar eso en ciertas zonas donde tienen bajo desarrollo económico.

Por lo tanto hay menos industria, hay menos oferta de trabajo para profesionales, entonces que la gente decida que no estudia en una universidad, también hay que tenerlo en cuenta porque eso afecta esos otros indicadores.

Aquí yo lo he planteado, inclusive con casos específicos de estudiantes que nos han acompañado en el Consejo Universitario, como uno que fue vicepresidente de la Federación de Estudiantes, que era de San Marcos y estudiaba en San Marcos, pero cuando ya obtuvo el título tuvo que emigrar a San Jose, ¿por qué?, ¿dónde está el trabajo?, en San Jose.

También eso no hay que perderlo de vista, es parte de la realidad y aunque uno quiera y aquí lo he visto en discursos y demás, que más estudiantes de fuera de la GAM estudian, lo cierto es que también eso tiene sus implicaciones y probablemente aunque puedan estudiar por esa concentración de recursos productivos, probablemente tengan que emigrar a la GAM.

Por eso es que hay que tratar esos temas como son, pero sí me alegra ver esto, son productos que uno espera del CIEI precisamente, y que son muy útiles para

conocer ciertas problemáticas y tener un entendimiento mejor y que creo que hay que profundizar y seguirle dando trabajo y los felicito por eso, en realidad me agrada mucho esto.

Lo principal que quería decirles es eso, y que tomen en cuenta esas otras variables que me parecen muy importantes.

El modelo educativo que ustedes lo establecieron muy bien, el primer cuatrimestre es estratégico, lo he dicho aquí, lo he comentado con Older, los dos somos estudiantes de la UNED, venir de la escuela y del colegio donde uno depende del maestro y de los profesores a una universidad donde usted ya no se encuentra eso es un “shock”.

Por eso es que habría que dar un tratamiento diferente, adecuar el sistema a distancia para aminorar el impacto de eso y si eso implica mayor presenciabilidad, en el primer estado del curriculum habría que valorarlo, porque el problema también cuando uno habla de esto, es que hay gente que se sienta sobre una postura muy dogmática diciendo, -este tiene que ser a distancia desde el primer momento-, pero eso también sería negar estudios que se han hecho acerca de cuándo es, se aprovecha más por las personas cuando es educación a distancia, que es sobre todo a niveles más allá de las primeras etapas del curriculum.

Ustedes lo expresan también en el estudio, ahí se ve que entre más tiempo están residentes los estudiantes, más cantidad de materias matriculan y más cantidad de materias ganan también.

Entonces eso tiene sus implicaciones, habría que ver si se puede hacer algo al respecto, si es que queremos hacer algo al respecto también, entonces de verdad muchísimas gracias por esto.

RODRIGO ARIAS: Se me quedó un punto, hace días vengo manifestando una preocupación que está vinculado no directamente con lo que ustedes presentan, pero que sí se relaciona.

Mi preocupación ha estado referida a la disminución en la matrícula de la universidad en términos generales durante los últimos años, 2014 en adelante sobre todo, en una época en la que la universidad más bien se comprometió públicamente a aumentar la matrícula con el préstamo que da lugar al AMI y que son indicadores sobre los cuales el Banco Mundial llamó fuertemente la atención ahora que vinieron a hacer una evaluación, porque en vez de aumentar la matrícula, como nos comprometimos a hacerlo más bien viene disminuyendo.

No está directamente vinculado con lo que ustedes presentaron, pero alguna incidencia tienen estos datos sobre el comportamiento de la matrícula al no retenerse el estudiante, pero sobre todo un punto en particular, el que quería mencionar ahorita, que es un gráfico que Leonardo presenta donde la matrícula de primer ingreso viene disminuyendo, desde el 2011 nos dijo usted.

Quería saber si ustedes tienen datos en relación con algunos centros que se salgan de un rango, como para poder profundizar en el estudio de aquellos en los que viene cayendo más significativamente y aquellos en los que cae menos significativamente, y lo mismo si hay algún estudio más particular de los centros donde los que califican como desertores en los últimos números que presentaba Leonardo, también tiene un comportamiento diferente en algún centro.

Llama la atención que en esto que califican como deserción en San Marcos, Nicoya y Siquirres, creo tienen porcentajes menores a los otros centros y algunos como Alajuela y algún otro lo tenían muy alto, sin algún estudio particular de algo distinto que suceda en esos lugares, o sea qué es lo que pasa diferente en un centro para que sean más los que se van y que hay distinto en otros centros al contrario para que sean menos los que se van.

¿Habrá algo más que uno pueda buscar en algunas bases de datos o en algún documento como para profundizar en esos análisis?

CAROLINA AMERLING: Gracias don Rodrigo.

Agradecerles a ustedes el trabajo elaborado y la presentación que nos dejó bien claros acerca del panorama, pero también quería preguntarles si existe la posibilidad en estos estudios de mezclarlos con otros estudios, o interpolar digamos que los indicadores de gestión de centros universitarios, versus deserción y permanencia, oferta de carreras por áreas, porque si yo hago esas mezclas, yo digo, -bueno los centros universitarios de esas zonas tienen estas características-, o no sé, se me ocurre, por ejemplo que quieran oferta de técnicos en la zona, que hay esa necesidad, usted me dice San Vito, bueno zona cafetalera o muchos indígenas no. Todas esas cosas a ver qué es lo que necesita la zona propiamente, gracias.

NORA GONZÁLEZ: Solo un agregadito a mi intervención y es felicitarles por su trabajo, de verdad me siento muy feliz, muy orgullosa y muy contenta, porque estudios como los que ustedes hacen son los que nosotros necesitamos para poder identificar rutas y ver una problemática más clara, así es que muchísimas gracias, felicidades.

JOSE PABLO MEZA: Voy a tomarme la prerrogativa de contestar algunas de las consultas, las otras se las voy a dejar a los compañeros.

La primera a la que quiero hacer referencia es a la manifestación de doña Guiselle sobre el tamaño de la muestra. Pues la verdad es que hacemos un ejercicio comparativo y por ejemplo este estudio de inactividad tiene totalmente relación con el que realizamos con el cohorte, porque pudimos determinar efectivamente cuáles eran las tendencias en las regiones y sobre esos puntos poder determinar cuáles eran los centros universitarios que podían darnos alguna representatividad en este asunto.

En particular el Centro Universitario de San Vito nada más tuvo veintitrés estudiantes de primer ingreso y obviamente pudimos contactar a ocho de los que abandonaron, y así lo hicimos y además de eso por la característica de ser uno de los centros universitarios más pequeños que nos interesaba conocer.

Con respecto al otro asunto, no está don Álvaro, pero también la mayor oferta de la educación superior se encuentra en el área metropolitana y no debería de ser nuestro nicho de mercado, no necesariamente en función de la visión y misión de la UNED.

Entonces en ese sentido, no estamos menospreciando la GAM o no dando el peso que corresponde, pero desde el punto de vista de la visión y misión de la UNED pues si tenemos que hacer mayor énfasis en las poblaciones más vulnerables y destruidas, entonces deberíamos enfocarnos en eso.

Sobre algunas variables que mencionó don Vernor, efectivamente algunas fueron percepciones y fueron contestadas desde la percepción del estudiante y pues no pretendíamos hacer un mayor ejercicio más que rescatar un poco la percepción que él tenía, ni sobre procesos de admisión y matrícula.

Una de las situaciones particulares en que debíamos poner la atención es que las otras universidades estatales hacen un proceso de admisión por un año, ellos escogen a su gente, como dijo Collin Powell “la guerra no se gana en el campo de batalla sino con los soldados que se mandan al campo de batalla”, y en ese sentido nosotros tendríamos que hacer una selección de quién se pueda adaptar más al modelo de educación a distancia para que sea exitoso y que no se frustren.

Comparto la apreciación de Older porque yo también soy egresado de la Universidad y efectivamente, uno entra con una expectativa de modelo de educación a distancia, resulta muy complicado a la hora que uno lo ejecuta como estudiante y en ese sentido, pues comparto la opinión de Older, que la gente entra con una expectativa, se encuentra con una realidad que eventualmente lo puede hasta rebotar del sistema pero siempre mantiene la expectativa del sistema de educación a distancia.

Decir que en todos los estudios que realizamos siempre hacemos comparaciones, muchos son metodologías, en este momento nosotros darle seguimiento a cualquier cohorte de la Universidad y sobre el comportamiento de matrícula web, si nosotros comenzáramos a sumar, la UNED tiene un factor muy importante que se queda con un alto porcentaje de la población que ingresa a las universidades, y en este momento las universidades estatales tienen como veintiocho mil cupos y la UNED anda como en diez mil que capta, o sea es una de las universidades que más capta al año.

Ahora el problema es este, si en cuatro años entraron cuarenta mil personas como es posible, ¿cómo es posible que nuestra matrícula ande en treinta y un mil?,

entonces ahí hay un problema y tenemos que verlo eventualmente, tendríamos que determinarle las características, por eso hemos estudiado inactividad, deserción y abandono porque ahí tiene que estar la respuesta, ahí tenemos que buscar los mecanismos para que podamos retener al estudiante y comparto el criterio de don Rodrigo, que es necesario que tomemos acciones en torno a la matrícula de crecimientos.

También tendremos que preguntarnos cuál es nuestro punto de equilibrio, cuantos estudiantes podemos mantener dentro de la universidad y los podemos atender bien. Ese es un tema que hemos tratado de entrarle para hacer metodologías de costos y le cuento que ha sido una situación muy compleja, conozco como tres intentos de tratar de hacer costos dentro de la universidad, pero ha sido imposible, y está difícil, pero sí creo que en algún momento hay que establecer un punto de equilibrio y ser objetivos.

Podemos atenderlos especialmente por una situación que se presenta media complicada a corto o mediano plazo, y además los factores económicos porque no es sólo que nosotros podamos atenderlos, sino cuál es la capacidad económica realmente de la población de mantener un estudiante en la educación superior, los que tenemos hijos en educación superior sabemos que no sale barato, y es complicado. Gracias.

LEONARDO PICADO: Una aclaración con respecto al documento que les entregué o les entregó José Pablo ahora, ese es un documento resumen de tres investigaciones, los datos ahí presentados responden a una u otra investigación o una u otra metodología distinta.

En ese sentido los datos sí habría que perfilarlos dentro del estudio macro que responde a datos ahí entregados, si ustedes quieren esos estudios se los puedo hacer llegar con el nivel de detalle particular.

Por ejemplo, a la consulta de doña Guiselle ciertamente eso que usted dice, llamada de atención que responde dentro del estudio de nuestro compañero Luis Figueroa que es el que hace referencia doña Guiselle y quizás el planteamiento metodológico aclara el por qué de esa interrogante.

Nosotros hacemos estudios longitudinales y esta cohorte le vamos a dar un estudio longitudinal a ver cómo se comporta a la hora de graduarse y posterior al momento de graduación. A mí me llama la atención lo que dice don Older, siempre es un gusto escuchar a estudiantes con esa claridad, es que nosotros nos quedamos en el acceso Universidad Estatal a Distancia y no en la permanencia.

También nosotros abrimos la posibilidad de acceso a estudiantes, pero no nos preocupamos por la permanencia de esos estudiantes dentro del sistema, y ni hablar de la graduación de estos estudiantes, son tres momentos, el acceso, la permanencia y la graduación, nos preocupamos ciertamente por el acceso.

Tenemos mucho trabajo, que hacer en la permanencia y nos falta aún más en el proceso de graduación.

Termino con las consultas de don Rodrigo, ciertamente el estudio ya grande, en la página 75 del cuadro 24 muestra los porcentajes de población desertora por centro universitario, es que lo que dice don Rodrigo es muy importante, hay diferencias significativas entre centros universitarios, y por región, para darles dos datos, nada más, la deserción para Orotina un 50% y la deserción para San Marcos 16.9%. Gracias.

FRANCIA ALFARO: Para empezar y siguiendo lo que ustedes están diciendo cuando uno entra al centro de San Marcos, hay una sala con sillones, no sé si han ido, es otro recibimiento el que tiene el estudiante, bueno para responder a algunas de las preguntas, a doña Guiselle, mi estudio es como estas estadísticas, ahí sí que podemos generalizar.

El estudio de Leonardo es con la totalidad de la población, no he leído el estudio de Luis, digamos que es parte de los datos que les llamó la atención pero me atrevo a decir lo siguiente, en el nuestro, donde seguimos una población por un año, fue muy diferente llamarlos en el segundo cuatrimestre que un año después.

Un año después prácticamente no lográbamos localizarlos por varias razones, una es que el estudiante va perdiendo interés por la UNED, eso por un lado y por otro tenemos otra condición ahora con toda la telefonía móvil del país, entonces el dato que nosotros conservamos de este estudiante, el teléfono probablemente no vaya a ser el mismo dentro de un año, ya han cambiado de teléfono. Esos son aspectos que afectan.

Con lo que plantea don Vernor, me parece importante recalcar que ahí están los datos por si en algún momento se quiere hacer un cruce, me parece importante ver qué variables tienen coincidencia a lo largo del tiempo y cuáles, así que en el momento en que usted lo decida eso se pueda hacer.

Contestándole a don Rodrigo y a Older, pues sí, lo que ustedes hacen es una invitación a nuevos estudios que éste no tenía esa ambición, pero me parece muy importante lo que ustedes plantean y tienen que ver con profundización, o sea ahí estamos hablando incluso de otro tipo de estudio, verdad, más cualitativo.

Por último, para lo que plantea Nora, me parece muy importante que también se llame o se le invite a Anthony con este estudio que acaba de sacar. Anthony es de Agenda Joven, él hizo un estudio muy completo y muy sólido que se llama "La reproducción de la desigualdad social en Costa Rica, acceso y permanencia en la UCR y en la UNED", de una cohorte que siguió desde el 2007 hasta el 2016.

Si se dan cuenta son datos muy frescos y yo creo que vale la pena que antes de que ustedes tomen decisiones puedan escuchar a toda la gente que está estudiando el tema y este estudio de verdad fue a presentárnoslo y realmente

impresiona, el tratamiento de los datos que él hizo, él es sociólogo y tiene una maestría en estadística.

Muchísimas gracias por la invitación, para nosotros como Centro de Investigación y Evaluación Institucional es muy importante saber que lo que hacemos sirve, es útil, eso era algo muy importante para nosotros.

Al ser las 12:58 se retiran los señores José Pablo Meza Pérez, jefe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, Leonardo Picado Rojas y Francia Alfaro Calvo, Investigadores del CIEI.

CAROLINA AMERLING: En relación con este documento, hay que darlo por recibido, y agradecerles la presentación a don José Pablo, a Francia y a Leonardo por la exposición sobre este estudio de permanencia y deserción, datos relevantes de los estudios del CIEI 2016-2018 sobre estas temáticas.

NORA GONZÁLEZ: A mí me parece Carolina, que podríamos ampliar esa propuesta de acuerdo que usted está haciendo, porque aquí también se habló de la importancia de este estudio para la toma de decisiones y creo que aquí se advirtieron como dos puntos que podrían ser álgidos y que la administración y nosotros como toma de decisiones deberíamos hacer un énfasis para tratar de que al menos lo que es el abandono escolar en el primer año de estudio de un estudiante, se disminuya y es identificar políticas que vayan respecto a retener al estudiante que hace la universidad y también sobre el proceso de admisión de los estudiantes de la UNED.

A mí me parecería que nosotros deberíamos de instar a la administración para que a la luz de estos informes que se presentaron acá, nos haga llegar una propuesta de retención de estudiantes de primer ingreso básicamente, mínimo por ahí, porque si sólo lo damos por recibido, no les estaríamos dando ninguna solución a todos los problemas que se identificaron acá y tenemos que ir más allá de únicamente un recibido.

CAROLINA AMERLING: Entonces Nora, vos estás diciendo sobre políticas de retención, que se traslade el documento a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, bajo esa línea, como retener al estudiante, como hacerlo atractivo desde la visión de los centros universitarios, de becas, oportunidades, entre otros.

GUISELLE BOLAÑOS: Yo quiero hacer la acotación, de que eso no es un problema de ahora, esto es un problema de la UNED de toda la vida y ha existido y existen propuestas hasta para tirar para arriba, no se trata de que vamos a descubrir el agua tibia, con todo respeto, los problemas han estado, los problemas

se han ido moldeando y precisamente la semana anterior tuvimos en la comisión a los de matemática planteándonos propuestas de cómo mantener al estudiante en los cursos de matemáticas.

Entonces no es que no se hayan hecho cosas, no creamos que por el estudio, y con todo respeto, que generaliza y acaba de venir don Leonardo a decirme “doña Guiselle, si quiere vemos los datos, porque usted tiene razón”, entonces, que generaliza a partir de una población finita problemáticas que no están totalmente definidas, vamos a inventar políticas, compañeros seamos serios, eso no puede ser así.

Además hay una Vicerrectoría Académica y es esta vicerrectoría la llamada a determinar esas propuestas, pero si nosotros vamos a partir de cada informe de nombrar una comisión para que la comisión plantee algo que no sabemos siquiera si es factible, me parece muy poco serio, yo no estoy de acuerdo con eso.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que la comisión es un buen espacio para profundizar en análisis y la propuesta de políticas, además hay una variable distinta que se presenta acá o por lo menos que hasta ahora se visibiliza de esa forma, que es el cambio en el perfil del estudiante, y ese cambio en el perfil del estudiante requiere otro tipo de políticas que no son iguales a las de antes.

Creo que en la comisión tenemos espacio para discutir e invitar a quién sea necesario y desarrollar una propuesta de nuevas políticas porque nuestro estudiante ha cambiado y tenemos que responder a esos cambios en el perfil del estudiante que viene a la universidad.

OLDER MONTANO: Yo siento que aunque es importante el tema de la atracción es evidente que el estudio lo que dice es que el estudiante sí llega, el problema es que no hacemos nada para que permanezca aquí, entonces creo que deberíamos enfocarnos en eso y si estoy de acuerdo en que una decisión no serviría para todos.

Me parece que son muchos los factores que están involucrados acá y si queremos solucionar el problema, tendríamos que comenzar a ver cada situación por aparte para ir tomando decisiones por aparte y creo que solo una decisión no contemplaría todas las aristas que están mencionadas en el informe.

CAROLINA AMERLING: Entonces agradecemos la presentación y todo lo demás que es muy importante y el segundo acuerdo sería, que doña Nora nos está instando a que vaya a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios con el objeto de analizar en sí una política de permanencia, lo que ha cambiado con el tiempo el modelo del estudiante que ingresa a la UNED.

¿Estamos de acuerdo en aprobarlo en esos terminos? Tenemos 6 votos a favor y doña Guiselle Bolaños Mora, se abstiene de votar.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III

CONSIDERANDO:

1. **Los documentos enviados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), referente a los siguientes estudios:**
 - **“Perfil de Estudiantes de Primer Ingreso, cohorte del I Cuatrimestre 2015” (CIEI-010-2016), elaborado por la investigadora Francia Alfaro Calvo, con la asistencia del señor Bryan Carranza. (REF. CU-496-2018)**
 - **“Análisis de la cohorte I-2015 de estudiantes de primer ingreso a la Universidad Estatal a Distancia al III Cuatrimestre de 2016”, elaborado por el investigador Leonardo Picado Rojas**
 - **“Permanencia y Deserción. Datos Relevantes de los estudios del CIEI 2016-2018 sobre estas temáticas”, elaborado por el investigador Leonardo Picado Rojas.**
2. **El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, sesión 498-2018 Art. V, inciso 1) celebrada el 03 de abril del 2018 (CU.CPDEyCU-2018-002), en el que recomienda que se reciba en el plenario al señor José Pablo Meza Pérez, jefe del CIEI y a los investigadores que realizaron los estudios citados en el punto anterior.**
3. **La visita del señor José Pablo Meza Pérez, jefe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, y de los investigadores Francia Alfaro Calvo y Leonardo Picado Rojas, a la presente sesión del Consejo Universitario, con el fin de realizar una presentación de las investigaciones (REF. CU-505 y 508-2018)**

SE ACUERDA:

1. **Agradecer a la señora Francia Alfaro Calvo, y a los señores José Pablo Meza Pérez y Leonardo Picado Rojas, su exposición ante el Consejo Universitario de las investigaciones realizadas por el CIEI.**

2. **Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios analizar la posibilidad de establecer políticas de retención de estudiantes, tomando en consideración la información incluida en los estudios realizados por el Centros de Investigación y Evaluación Institucional, referente al perfil del estudiante de primer ingreso de la UNED.**

ACUERDO FIRME

Se levanta la sesión al ser las trece horas y seis minutos.

CAROLINA AMERLING QUESADA

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / EF / AS / LP **